

Le syndicalisme dans l'industrie de la construction†

Le syndicalisme dans l'industrie de la construction ! L'expression évoque, dans l'esprit du public, des images multiples, généralement négatives : la Commission Cliche au Québec ou le Rapport Waisberg en Ontario, le saccage de la Baie James, ou les vingt-cinq dollars (\$25) de l'heure que chacun doit payer au plombier ou à l'électricien. En fait, c'est tout le syndicalisme qui, à l'heure actuelle, a plutôt mauvaise presse : on reconnaît volontiers qu'il améliore les conditions de travail des salariés, mais on ne peut oublier les inconvénients sérieux des conflits que nous rapporte chaque jour la presse écrite et parlée.

Les syndicats de la construction n'échappent pas à ce jugement global, même si l'image populaire du syndicalisme est aujourd'hui créée par les syndicats industriels plutôt que par les unions de la construction. Les conflits qui retiennent l'attention sont d'abord ceux du secteur public, qui touchent directement l'ensemble de la population, puis ceux d'entreprises comme Cadbury à Montréal ou l'International Nickel à Sudbury. Les problèmes dont on discute alors sont les fermetures d'usines, les changements technologiques ou les profits des compagnies. Quand on entend parler des syndicats de la construction, c'est à propos de problèmes beaucoup plus traditionnels : en période de négociation, ils demandent de fortes augmentations de salaire ; à la suite d'un accident de travail, ils réclament plus de sécurité sur les chantiers ; à l'occasion d'un conflit de placement, ils exigent diverses formes de sécurité d'emploi.

Compte tenu de cette différence fondamentale, nous essaierons de dégager les caractéristiques principales du syndicalisme dans la cons-

* Ecole de relations industrielles, Université de Montréal.

† Discours prononcé au colloque « Identité, association, participation ».

truction, d'en évoquer les avantages et les difficultés, enfin d'en esquisser les orientations. Auparavant, il faut rappeler la place importante des unions de la construction dans l'histoire du mouvement syndical.

HIER ET AUJOURD'HUI

Les syndicats de la construction sont parmi les plus vieux en Amérique du Nord. On retrouve à Montréal, dès 1833, une société de protection mutuelle qui regroupe principalement des charpentiers; l'année suivante des maçons et des coupeurs de pierre se joignent à eux pour obtenir la journée de travail de dix heures: leur grève n'eut guère de succès¹. En 1860, la Société britannique des charpentiers et menuisiers organise des groupes à Toronto et à London, en Ontario; dix ans plus tard, les unions américaines de briqueteurs et de plâtriers recrutent également des membres en Ontario². A cette époque, et pendant les cinquante années qui vont suivre, les syndicats des métiers de la construction sont à l'avant-garde du mouvement ouvrier: en 1871, ils forment l'Assemblée des métiers de Toronto; dix ans plus tard, aux Etats-Unis, ils participent intensément à l'établissement de la Fédération américaine du travail. Ils sont de toutes les manifestations qui s'organisent pour réclamer la journée de neuf heures, et plus tard la journée de huit heures³. Au tournant du siècle, ils représentent près de 30 pour cent de tout l'effectif syndical d'alors⁴.

Aujourd'hui, le tableau est fort différent. Les syndiqués de la construction ne comptent que pour environ 10 pour cent seulement de l'effectif global⁵. Le leadership est passé des syndicats de métiers aux syndicats industriels, à l'époque de la seconde guerre mondiale, et plus récemment, aux syndicats du secteur public. Sous l'influence du syndicalisme de type industriel, la législation s'est orientée vers un type de relations de travail qui correspond à la situation d'une entreprise manufacturière ou minière, plutôt qu'à des rapports fondés sur les métiers. Ainsi, les syndicats de la construction sont apparus, peu à peu, comme un groupe particulier, à part, dans le grand mouvement du syndicalisme contemporain. Alors que le mouvement syndical s'est orienté, depuis quinze ou vingt ans, vers une action de plus en plus centralisée, les unions de la construction sont demeurées morcelées selon les métiers;

1 Charles Lipton, *The Trade Union Movement of Canada, 1827-1959* (Montréal: Canadian Social Publications Ltd., 1966), pp. 4-5.

2 H.A. Logan, *Trade Unions in Canada. Their Development and Functioning* (Toronto: Macmillan of Canada, 1948), pp. 28-32.

3 Lipton, *The Trade Union Movement*, pp. 28, 34, 233; Henry Pelling, *Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis*, traduction par Marie-Jean Béraud-Villars (Paris: Editions Seghers, Coll. « Vent d'ouest », 1965), pp. 101-103.

4 Logan, *Trade Unions*, pp. 609-619.

5 En 1976, il y avait environ 300,000 syndiqués de la construction, au Canada, sur un total d'environ 3,000,000. *La Gazette du travail*, 78, 5 (mai 1978), pp. 191-192.

alors que les syndicats industriels s'engageaient dans tous les grands débats contemporains, politiques et même idéologiques, les unions de la construction poursuivent encore une activité strictement traditionnelle. Les syndicats de la construction font figure, aux yeux de plusieurs, de groupe conservateur, sinon réactionnaire. L'observation s'applique principalement aux unions internationales ; elle vaut aussi, mais à un degré moindre et sous certains aspects seulement, pour les syndicats de la construction du Québec qui sont affiliés à la CSN et à la CSD.

SYNDICALISME ET INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les syndicats de la construction apparaissent ainsi relativement déphasés, certains diraient même fossilisés. D'où vient cette différence ? La nature de l'industrie y est pour quelque chose, même si ce n'est évidemment pas la seule raison. Parmi les éléments qui caractérisent l'industrie et qui ont fortement influencé le syndicalisme qui s'y est développé, rappelons les suivants⁶.

Alors que dans toutes les autres industries, les facteurs de production sont regroupés dans un établissement pour y fabriquer un produit, qui sera expédié et vendu par tout le pays, sinon dans le monde entier, c'est la situation inverse dans la construction : les différents facteurs sont regroupés à l'endroit même où le bâtiment sera érigé et, en somme, consommé ; tous les corps de métiers s'y retrouveront, à des moments divers, selon une succession déterminée par la nature de l'ouvrage. De cette première caractéristique découle que chaque lieu de travail et, conséquemment chaque emploi, a une durée limitée : quand l'ouvrage est fini, on plie bagage et on recommence ailleurs.

La durée de chaque emploi étant limitée, celui-ci est forcément changeant. Dans la plupart des autres industries, un travailleur peut faire carrière à l'emploi d'une même entreprise ; dans la construction, la majorité des ouvriers travaillent généralement pour plusieurs employeurs au cours d'une même année. L'emploi y est occasionnel (*casual*). Ainsi le rattachement d'un employé à l'industrie de la construction ne se fait pas par l'intermédiaire de son employeur ; il se fait bien plus par son syndicat ou, au Québec, par un organisme comme l'Office de la construction du Québec. Une autre conséquence de ce

⁶ Les études sur les relations de travail dans la construction se sont multipliées au cours des dernières années. Mentionnons seulement quelques ouvrages canadiens : H. Carl Goldenberg et John H.G. Crispo, *Les relations de travail dans l'industrie de la construction*, Edition française publiée sous la direction de G. Hébert (Ottawa: Association canadienne de la construction, 1969) ; Conseil économique du Canada, *Pour une croissance plus stable de la construction*, Rapport sur l'instabilité cyclique de la construction (Ottawa: Conseil économique du Canada, 1974) ; Gérard Hébert, *Les relations du travail dans la construction au Québec*, vol I et II (Ottawa: Conseil économique du Canada, 1977 et 1978).

mode de production, c'est la dispersion géographique de l'industrie, et la mobilité requise des entreprises et des employés.

Ces quelques caractéristiques de l'industrie nous laissent entrevoir que, pour s'y adapter, le syndicalisme a dû développer ses propres caractères, différents du syndicalisme industriel ; on comprend également que les relations de travail n'y soient pas les mêmes qu'ailleurs. Nous verrons successivement les caractères particuliers des syndicats de la construction, d'abord dans leurs rapports internes, c'est-à-dire à l'intérieur de chaque union, puis dans leurs rapports mutuels, entre les diverses unions de la construction, et finalement dans leurs rapports avec les employeurs.

RAPPORTS INTERNES

Le trait principal du syndicalisme dans l'industrie de la construction est celui du regroupement par métier. Même dans les syndicats affiliés à la CSN, la syndicalisation s'est faite par métier : on retrouvait, du moins à Montréal et à Québec, des syndicats de plâtriers, de briqueteurs, de charpentiers, et le reste ; c'est le régime des décrets qui a provoqué la fondation des premiers syndicats industriels de la construction, d'abord en province, puis à Montréal et à Québec⁷. Pour ce qui est des unions internationales, on en trouve une vingtaine, qui regroupent autant de métiers différents de la construction.

Parce que les employés passent, plus ou moins rapidement, d'un employeur à un autre, chaque succursale locale regroupe les hommes d'un même métier dans une région, ou dans une province. Le local syndical acquiert, de ce fait, une importance considérable : il devient en quelque sorte le lieu de rencontre des salariés, leur lien concret avec l'industrie.

Dans ce genre de syndicalisme, l'agent d'affaires joue un rôle crucial. Par suite du régime d'atelier fermé, que les unions négocient depuis une cinquantaine d'années, les employeurs doivent s'adresser à l'agent d'affaires pour obtenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin⁸. L'agent d'affaires contrôle ainsi, d'une manière directe et efficace, le marché de la main-d'œuvre pour le métier en cause ; dans la mesure où la majorité des hommes de ce métier appartiennent à l'union, et se conforment à ses règlements, il devient le maître du marché du travail : il peut avantager ou désavantager les employeurs qu'il veut, il peut faire travailler les salariés qu'il veut.

7 Gérard Hébert, « L'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie de la construction dans la province de Québec, 1934-1962 », Thèse de doctorat, Université McGill, 1963, pp. 594-603.

8 Philip Ross, « Origin of the Hiring Hall in Construction », *Industrial Relations*, 11, 3 (October 1972), pp. 366-379.

L'agent d'affaires est élu ou nommé, selon les cas⁹. Comme certains locaux sont très étendus et requièrent les services de plusieurs agents d'affaires, seul l'agent d'affaires principal est alors élu – on l'appelle en ce cas le gérant d'affaires – et les autres sont nommés par lui. Elus ou nommés, les agents d'affaires demeurent d'habitude longtemps au même poste. Les agents d'affaires élus, tout comme les officiers du local, sont habituellement réélus plusieurs fois. Le phénomène contribue à maintenir la tradition selon laquelle l'autorité dans les unions de la construction est à la fois forte et vénérée.

Le bureau-chef de l'union a une autorité considérable sur les affaires internes de chaque succursale locale. Il exerce cette autorité par le représentant international, que l'on regarde comme le délégué personnel du président général. Les représentants internationaux au Canada – leur nombre varie selon l'importance numérique de l'union – sont nommés par le bureau-chef, et ils rendent leurs comptes au président général¹⁰. Cette autorité, cependant, ne vise que les affaires internes de l'union ; la négociation collective est laissée aux succursales locales ou régionales, selon les niveaux où elle se pratique. Même s'il existe un fonds de grève dans chaque union, on y recourt si peu souvent que des officiers de succursales canadiennes ne savent plus trop si leur union en a un.

Un tel autoritarisme serait impensable dans les unions de type industriel, où le rôle de l'assemblée générale est beaucoup plus important et celui du délégué syndical beaucoup plus restreint. Le caractère occasionnel de l'emploi dans la construction et l'importance prépondérante des activités de placement en sont les causes principales. Le rôle prédominant acquis par chaque union influence également les rapports entre les différents métiers.

RAPPORTS INTERSYNDICAUX

La multiplicité des métiers que requiert toute construction amène les différentes unions à collaborer ou à s'affronter sur chaque chantier. Un conseil des métiers du bâtiment et de la construction, au niveau local, régional ou provincial, réunit les représentants des locaux d'unions en cause ; ces représentants sont les gérants et les agents d'affaires des unions concernées.

En dehors du Québec, les conseils des métiers de la construction n'ont guère d'autorité : comme la négociation se fait habituellement par métier, localement ou provincialement, chaque union conserve sa pleine autonomie, et le rôle du conseil des métiers se ramène à une fonction de

⁹ Voir, par exemple, « Constitution and Laws of the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America », section 31, c.

¹⁰ John Crispo, *International Unionism: A Study in Canadian-American Relations* (Toronto : McGraw-Hill, c. 1967), pp. 72-73.

conseil ou de coordination. Au Québec, la situation est très différente : parce que le régime des décrets a amené très tôt, dès 1935, une négociation à l'échelle de l'industrie, les conseils de métiers ont acquis une importance considérable ; celle-ci a été confirmée, et transposée au niveau provincial, par la loi 290 en 1969¹¹. Mais cette situation est propre au Québec et unique en Amérique du Nord.

Le rôle accessoire des conseils de métiers est en quelque sorte symbolisé par l'organisme canadien qui représente les diverses unions de la construction au pays. C'est un simple bureau du Département des métiers de la construction de la FAT-COI ; le principal représentant canadien porte le titre de secrétaire exécutif. Son influence personnelle est peut-être plus considérable que ne l'indique son titre, mais il la doit à ses qualités personnelles plus qu'à sa fonction. En juillet dernier, le secrétaire exécutif de ce bureau canadien convoqua un premier congrès des métiers de la construction au Canada. Le congrès fut présidé par le président général du Département des métiers de la construction, le président américain ; et celui-ci a nommé lui-même les représentants du nouveau conseil consultatif des unions des métiers de la construction au Canada¹².

La forme la plus sérieuse que prennent les conflits entre les diverses unions de la construction est celle des querelles de juridiction¹³. Avec la transformation des matériaux et des méthodes de construction, les sources de conflits ne diminuent guère. De tradition, la façon la plus fréquente de régler le problème a été la méthode forte : arrêt de travail, piquetage. Au Québec, les conflits de cette nature attirent moins l'attention : selon la réglementation très poussée qu'on y trouve, ils doivent être soumis à un conseil d'arbitrage, dont la décision est exécutoire et sera mise en vigueur par les inspecteurs de l'Office de la construction. On se souvient, par exemple, de la contestation des charpentiers-menuisiers relative à la pose de formes à ciment pour les trottoirs : parce que les formes à ciment étaient autrefois en bois, les charpentiers-menuisiers ont encore la juridiction pour ce genre de travail ; elle leur fut reconnue par le conseil d'arbitrage, même si les formes à trottoirs sont aujourd'hui en métal et se posent sans recourir au marteau, l'outil caractéristique du charpentier-menuisier¹⁴. La décision n'implique pas, depuis qu'elle a été rendue, que les charpentiers-

11 Gérard Hébert, « La négociation sectorielle par décision de l'Etat : le cas de la construction au Québec », *Relations industrielles*, 26, 1 (janvier 1971), pp. 84-120.

12 *Toronto Star*, Tuesday, 18 July 1978, pp. A-1, A-11.

13 Gérard Dion, « Les conflits de juridiction », dans *Les relations de travail dans l'industrie de la construction*, publié sous la direction de H. Carl Goldenberg et John Crispo, pp. 379-428.

14 Québec, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Bureau du Conseil d'arbitrage, « Association de la construction de Montréal, Union des journaliers local 62, Fraternité des charpentiers local 134, Fédération du bâtiment, Commission de l'industrie de la construction ». Dossier CC-11, M-1 0-8, 30 août 1973.

menuisiers accomplissent maintenant ce travail ; ils ne l'aiment pas : ils le considèrent indigne de leur métier ; mais ils voulaient se protéger en cas de chômage prononcé.

D'autres provinces canadiennes ont institué des mécanismes particuliers pour tenter de résoudre les conflits de juridiction, soit sur une base volontaire, soit en vertu d'une disposition de la loi¹⁵. Cependant, la règle générale a toujours été, pour les unions internationales de la construction, de faire appel aux décisions déjà rendues par un conseil conjoint, à Washington, et contenues dans un livre vert, qui devrait résoudre la majorité des cas. On peut aussi recourir au conseil lui-même. La décision déplaît inévitablement à l'une des deux parties en cause ; si elle favorise le plus fort, le plus faible n'a qu'à s'y plier ; mais si elle défavorise le plus fort, il arrive souvent qu'il ignore la décision et tente de forcer l'employeur à confier le travail à ses propres membres malgré la décision rendue.

L'attitude prise par les divers syndicats de la construction dans les conflits de juridiction qui les opposent contribue pour beaucoup à leur réputation d'être rivés à leurs traditions et de refuser d'évoluer avec le progrès. Cherchant à protéger leur emploi, ils font appel à la juridiction traditionnelle de leur métier pour se défendre. Ce faisant, ils viennent souvent en conflit avec les transformations techniques de l'industrie. D'autres groupes de syndicats ont déjà eu la même attitude, particulièrement les fraternités de cheminots et les unions des métiers de l'imprimerie. Depuis quelques années ils ont dû se plier aux contraintes économiques ou techniques, et on a vu, parmi eux, plusieurs fusions de syndicats. Certains se demandent combien de temps les unions de construction pourront résister à la pression du progrès. Si on en juge par la ténacité de la plupart à défendre leurs juridictions traditionnelles, il semble bien qu'elles ont l'intention de tenir longtemps.

RAPPORTS PATRONAUX-SYNDICAUX

Les caractéristiques syndicales relevées jusqu'ici ont influencé profondément le type de relations de travail qu'on trouve dans la construction. Un autre facteur a exercé, bien que de façon négative, une influence importante : les diverses lois de relations de travail. Leurs principales dispositions ne conviennent guère au type de relations d'emploi qu'on trouve dans la construction : le régime de l'accréditation, la négociation collective prolongée et le règlement conventionnel

¹⁵ « Procedural Rules for the Umpire of Jurisdictional Work Assignments in British Columbia. Agreement between Construction Labour Relations Association of B.C. and the B.C. and Yukon Building and Construction Trades Council », 1977. Ontario, The Labour Relations Act. R.S.O., c. 232, s. 81. Ontario, Rules of Procedure pursuant to the Labour Relations Act, R.R.O. 1970, Reg. 551, s. 32-41.

des griefs. Ces diverses institutions supposent qu'il existe des rapports relativement constants entre un employeur et l'ensemble de ses employés ; c'est pourquoi des délais même assez considérables peuvent se tolérer, puisqu'il sera possible de corriger la situation, au moins d'une façon rétroactive. Tel n'est pas le cas sur les chantiers de construction : il y a de bonnes chances que le bâtiment ou l'ouvrage de génie soient terminés quand on aura la réponse juridique au problème. Les syndicats de la construction trouvent donc préférable de régler leurs problèmes eux-mêmes, au fur et à mesure qu'ils se présentent. C'est ce qu'ils appellent l'action directe ou « job action ».

Le procédé a l'allure d'un ultimatum, immédiat et radical. Il s'explique, cependant, par la nature même de l'industrie : un problème sur un chantier qui n'est pas réglé tout de suite ne le sera jamais. Il tient aussi à la nature des syndicats en cause, où les décisions de l'agent d'affaires et du représentant international font la loi. On comprend que, dans de telles circonstances, le cheminement normal d'une accréditation ou d'une procédure de griefs paraisse bien long et d'une utilité douteuse. En fait, il y a peu d'accréditations et peu de griefs dans la construction, surtout dans les autres provinces ; au Québec, à cause du régime beaucoup plus réglementé, on recourt un peu plus aux griefs, surtout dans les cas de congédiement.

Parce que l'industrie est très étendue géographiquement, les relations patronales-syndicales y sont très décentralisées, sauf encore au Québec, où la centralisation s'est faite par suite du régime juridique particulier qu'on y trouve. Partout ailleurs, les négociations se font par métier et par région, quand ce n'est pas par chantier. Quelques tentatives de centralisation ont été essayées dans deux ou trois provinces canadiennes. L'Ontario a voulu établir une négociation provinciale, mais séparément pour chaque métier¹⁶ ; l'expérience est trop jeune pour en tirer des conclusions certaines. Une expérience plus complexe se poursuit en Colombie-Britannique : basée sur l'initiative des unions elles-mêmes, ou à l'instigation du ministre, la loi vient appuyer certains regroupements de métiers, par le truchement d'une décision de la Commission des relations du travail. La négociation de 1978 réunissait ainsi une quinzaine de métiers¹⁷. Au Québec, la loi impose une négociation

16 Ontario, An Act to amend the Labour Relations Act (Bill 22), assented to 27 October 1977, S.O. 1977, c. 31. Voir aussi : *Report of the Industrial Inquiry Commission into Bargaining Patterns in the Construction Industry in Ontario*, D.E. Franks, commissioner (Ontario, Ministry of Labour, May 1976).

17 Labour Code of British Columbia Amendment Act, S.B.C. 1976, c. 26 (Bill 77), amending Labour Code s. 57. C.C.H., *Canadian Industrial Relations and Personnel Developments*, 8 March 1978, p. 578, 10 May 1978, p. 651. Voir aussi : *Final Report. Special Commission of Inquiry into British Columbia Construction*, James Kinnaird, commissioner, 25 April 1976, 85-19-6-19 p.

unique, à l'échelle de l'industrie ; mais on a vu les tiraillements que certains groupes ont causés, en 1976, en cherchant à ramener plusieurs matières aux tables de métiers ; le même phénomène se reproduit actuellement (1979).

On s'aperçoit que dans tous les cas, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, il a fallu l'appui de la législation pour assurer une certaine centralisation des négociations. La raison vient de la structure même des unions, fortement centralisées par métier, mais sans lien organique véritable entre elles.

LES FRUITS DU RÉGIME

Quels résultats ce genre de syndicalisme a-t-il produits ? La première réponse serait sans doute : de très bons salaires. En effet, pour le même métier, un ouvrier de la construction gagne jusqu'à 30 pour cent de plus qu'un homme d'entretien à l'emploi d'une entreprise manufacturière ou d'un service. La raison avancée pour justifier une telle différence, c'est le caractère saisonnier de la construction, avec les mois de chômage que celui-ci entraîne. Notons, cependant, que certains commencent à nuancer une telle affirmation : les travailleurs de la construction ne constituent pas un tout homogène ; ils représentent un éventail varié et étendu, composé de plusieurs sous-groupes, allant de l'employé régulier qui travaille onze mois par année, jusqu'aux étudiants qui s'y trouvent un emploi d'été¹⁸.

Au Québec, le décret de la construction assure le même salaire aux hommes d'un même métier à travers toute la province. Malgré tous ses avantages, une telle parité provinciale soulève de sérieux problèmes. S'il est relativement facile de la faire respecter sur tous les grands chantiers, il n'en va pas de même pour la construction résidentielle et, en général, pour la petite et moyenne construction.

Dans les autres provinces canadiennes, comme dans la quasi-totalité des Etats américains, la situation est tout autre, et pour deux raisons. D'abord, à côté du secteur syndiqué, où les salaires sont en général excellents, on trouve partout un secteur non syndiqué où les conditions de travail répondent aux fluctuations de l'activité économique¹⁹. D'un autre côté, même sur les chantiers syndiqués, les disparités salariales sont multiples. Règle générale, les salaires sont déterminés par des ententes locales ou régionales ; ils révèlent ainsi des disparités

18 Gérard Hébert, *Les relations du travail dans la construction au Québec*, 11^e partie : « La main-d'œuvre de la construction au Québec », vol. II, pp. 3-79.

19 Herbert R. Northrup and Howard G. Foster, *Open Shop Construction* (Industrial Research Unit, Major Study No. 54 ; Philadelphia : University of Pennsylvania Press, c. 1975).

couverts : c'est un sujet presque tabou²³. Au Québec, la législation fait en sorte que le phénomène ne peut se produire : tout travailleur de la construction est tenu d'appartenir à un syndicat, celui de son choix, et tous les employeurs doivent payer les salaires déterminés par négociation et imposés par le décret de la construction. L'influence du phénomène s'y fera sentir quand même : la comparaison des taux payés ailleurs constitue toujours un argument d'importance dans toute négociation.

Les syndicats de la construction au Québec ont mis de l'avant, au cours des dernières années, le problème de la sécurité d'emploi. Après diverses tentatives, les parties expérimentent à l'heure actuelle un régime de placement, qui fait périodiquement la manchette de journaux, spécialement sous l'aspect du mouvement des salariés entre le Québec et l'Ontario, et vice versa. Le régime prend la forme d'une priorité d'emploi aux travailleurs de la région, pourvu qu'ils soient, selon l'expression consacrée, de véritables travailleurs de la construction²⁴.

L'objectif de ce règlement n'est pas particulier aux syndicats québécois : il est partagé, mais appliqué sous une forme différente, par toutes les unions de la construction : c'est dans le même but que l'agent d'affaires des charpentiers de telle ville ontarienne refusera de reconnaître la carte de voyage d'autres membres de son union (ou plus probablement que l'union refusera d'émettre des cartes de voyage pour cette ville) tant que les membres de l'union dans cette ville ne seront pas tous embauchés. Le fait que le régime du Québec soit incorporé dans un règlement, passé en vertu d'une loi et mis en vigueur par un organisme de nature publique, lui donne à la fois une rigidité plus grande et une importance plus spectaculaire. Mais, finalement, c'est le même problème partout : c'est le conflit entre la mobilité des travailleurs de la construction et la priorité qu'on veut assurer aux ouvriers de la région. Quels que soient les moyens que l'on invente, il s'agit toujours de favoriser les uns aux dépens des autres ; et cela ne va jamais sans difficulté.

LES ORIENTATIONS

Quelles orientations le syndicalisme dans la construction prendra-t-il au cours des années à venir ? En guise de réponse à cette question, nous tenterons simplement de dégager quelques éléments susceptibles de modifier les caractéristiques actuelles de ces syndicats.

23 Wayne Farmer, « Les ateliers syndiqués en difficulté ? », *Construction* (publication de l'Association canadienne de la construction), 14, 2 (avril-mai 1978), pp. 8-10.

24 Office de la construction du Québec : *Règlement relatif au placement dans l'industrie de la construction*. Adopté par arrêté-en-conseil le 28 septembre 1977, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1978. *Gazette officielle du Québec*, 109, 43 (26 octobre 1977), pp. 5581-5600.

Un facteur déterminant serait une intervention gouvernementale spécifique. Est-ce à prévoir ? La question revient à se demander si notre société voudra, par exemple, modifier, ou conserver, la situation morcelée, atomisée, que le syndicalisme par métiers a créée et entretenue presque partout. Attendra-t-on les regroupements volontaires, ou le législateur voudra-t-il en forcer quelques-uns ? Cette volonté de provoquer une certaine centralisation semble bien exister dans quelques provinces ; la réaction des représentants syndicaux n'y est pas unanime. Au Québec, les représentants des principales unions internationales font campagne pour la décentralisation : c'est avec force que les principaux métiers réclament le démembrement de la négociation à l'échelle de l'industrie, pour revenir à une négociation par métier. Mais toutes les unions ne sont pas d'accord sur ce point : les plus fortes voudraient leur autonomie ; les plus faibles veulent garder les avantages que leur procure la négociation de type industriel.

Un autre facteur capital sera le contexte économique. Compte tenu de la conjoncture, le secteur non syndiqué de l'industrie va-t-il se développer, demeurer stable ou même disparaître ? Dans une situation de pénurie sur le marché de la main-d'œuvre, quand les ouvriers sont rares, il ne peut guère se développer ; par contre, si le chômage est abondant, des ouvriers syndiqués passeront plus facilement outre à leurs convictions syndicales et accepteront un emploi chez un employeur non syndiqué. Une telle situation obligerait les unions à reviser leurs positions. Au Québec, le niveau d'activité économique se fera sentir d'une autre façon : il est plus difficile de maintenir des exigences considérables à la table de négociation quand les ouvriers sont prêts, en grand nombre, à accepter du travail à des conditions moindres, même si cela est défendu par règlement : le niveau d'activité économique ne peut être ignoré à la table de négociation.

Il existe un autre facteur, plus difficile à mesurer, mais qui exerce une influence certaine : le niveau de tolérance du public. Il peut jouer de plusieurs façons. Si les conditions négociées dépassent la capacité de payer du public dans son ensemble, les constructions seront retardées, des projets abandonnés ; ceci ralentira l'activité de l'industrie et provoquera peut-être le développement du secteur non syndiqué. Si, pour une raison ou pour une autre, les mécanismes du marché ne peuvent jouer, par exemple au Québec, des pressions s'exerceront sur l'autorité publique pour réclamer d'elle les correctifs nécessaires.

Tout cela changera-t-il le syndicalisme de la construction, si bien ancré dans son approche de syndicalisme d'affaires et dans la défense de ses droits traditionnels ? A court terme, c'est peu probable ; à long terme, peut-être.

*La reproduction de ce tiré-à-part a été rendue possible
grâce aux aides financières de l'Université de Montréal
et du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail
(Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre).*

COLLECTION MONOGRAPHIE

- Monographie 1 1978 La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc. 181 p. \$10.00
- Monographie 2 1978 Salaire et Marché du travail interne à l'entreprise, par J.-P. Daubigny. 51 p. \$3.00
- Monographie 3 1978 Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin 95 p. \$5.50
- Monographie 4 1979 L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau. 62 p. \$4.00
- Monographie 5 1980 Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault. 186 p. \$13.00
- Monographie 6 1980 Les protocoles de retour au travail: une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc. 81 p. \$7.00
- Monographie 7 1980 L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent. 77 p. \$6.50
- Monographie 8 1980 Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Verschelden 82 p. \$7.00

COLLECTION COLLOQUE

- Septième 1976 Les conflits en milieux
colloque de travail 100 p. \$5.00
- Huitième 1977 Pour une meilleure qualité de vie...
colloque les avantages sociaux. 96 p. \$5.00
- Neuvième 1978 La réforme des lois
colloque du travail 124 p. \$6.00
- Dixième 1979 La transformation de l'entreprise
colloque et du travail 102 p. \$6.00

COLLECTION TIRÉ-À-PART

Numéros déjà parus

- | | | |
|----------------|------|---|
| Tiré-à-part 19 | 1977 | Les relations du travail dans l'industrie de la construction au Québec, par G. Hébert. |
| Tiré-à-part 20 | 1977 | Tembec : un exemple québécois de participation ouvrière, par P. Laporte. |
| Tiré-à-part 21 | 1977 | Les relations du travail chez les enseignants, par J.-M. Rainville. |
| Tiré-à-part 22 | 1978 | Droit à la grève et droit à la sécurité sociale, par C. D'Aoust et L. Leclerc. |
| Tiré-à-part 23 | 1978 | Indexation des salaires et stabilité des prix, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix. |
| Tiré-à-part 24 | 1978 | Inventaire des besoins des individus au travail, par F. Delorme et V. Larouche. |
| Tiré-à-part 25 | 1978 | Enrichissement du travail et satisfaction au travail, par J.-M. Rainville. |
| Tiré-à-part 26 | 1978 | Y a-t-il un modèle universel des structures d'organisation ? par M. Brossard et M. Maurice. |
| Tiré-à-part 27 | 1978 | Peut-on mesurer la rémunération globale ?, par F. Delorme. |
| Tiré-à-part 28 | 1978 | Activité économique, inflation et activité de grève, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix. |
| Tiré-à-part 29 | 1978 | Le développement des ressources humaines, par V. Larouche. |
| Tiré-à-part 30 | 1979 | Conditions de travail et santé des travailleurs, par M. Simard. |
| Tiré-à-part 31 | 1979 | Négociation et convention collective : introduction, par G. Hébert. |
| Tiré-à-part 32 | 1979 | Le rôle du contremaître, par J.-M. Rainville. |
| Tiré-à-part 33 | 1979 | L'autogestion à Tricofil, par Marcel Simard. |
| Tiré-à-part 34 | 1979 | Facteurs explicatifs de la satisfaction dans le travail, par J.-M. Rainville et G. Guérin. |
| Tiré-à-part 35 | 1979 | Le nationalisme au sein des syndicats québécois, par L. Roback et L.-M. Tremblay. |
| Tiré-à-part 36 | 1980 | Les diplômés en relations industrielles, par G. Guérin. |
| Tiré-à-part 37 | 1980 | L'impact du salaire minimum, par J.-M. Cousineau. |
| Tiré-à-part 38 | 1980 | Le droit du non-piqueteur à son salaire, par C. D'Aoust, L. Leclerc et L. Verschelden. |
| Tiré-à-part 39 | 1980 | Prévision de la demande de travail interne à l'entreprise, par Gilles Guérin. |
| Tiré-à-part 40 | 1980 | Le syndicalisme dans l'industrie de la construction, par Gérard Hébert. |