

Les nouveaux défis de l'Office de la construction du Québec

The New Challenges of The Office de la Construction du Québec

R. Mireault

Volume 31, Number 4, 1976

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028742ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028742ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Mireault, R. (1976). Les nouveaux défis de l'Office de la construction du Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(4), 553–565. <https://doi.org/10.7202/028742ar>

Article abstract

To present the « Office de la construction du Québec », the author first insists on the history of the labor relations System in the Québec construction industry. Having been an exception to the traditional approach since 1934, with the decree System, the 1968 Act continued and even emphasized the exceptional character of the industrial relations System in that industry in establishing industry wide bargaining and in replacing the concept and reality of certification by a new approach called « representativity ». Moreover, this 1968 Act allows for the presence of a decree on a given territory and requires all construction workers to be unionized. Problems to administer an industry wide decree soon brought the creation of a joint bipartite provincial body, the « Commission de l'industrie de la construction » (CIC).

Serious problems stemming from union rivalries between 1972 and 1974 brought the creation in 1975 of a Royal Commission of Inquiry on the Freedom of Association in the Construction Industry (Cliché Commission), who presented its final report in May of 1976.

One of the many consequences of this Royal Commission was the promulgation of Bill 47 amending the law of 1968 and creating the « Office de la construction du Québec » (OCQ).

This new body differs from the previous C.I.C. in that the parties at the bargaining table are not the administrators of the OCQ. Indeed, this new body is administered by three neutrals assisted for the specific tasks of interpreting the collective agreement and of deciding of the uses of workers' and employers' dues to the fringe benefit System by the Joint Construction Committee.

The mandates of the new body are larger than of the former CIC:

- 1- The OCQ is responsible for physical safety on job sites.
- 2- The OCQ has the mandate to administer a comprehensive fringe benefit program for construction workers.
- 3- The OCQ is responsible for the compulsory vote of construction workers for a union of their choice.
- 4- The OCQ is responsible for the placement of construction workers and eventually for the application of any regulation regarding training and qualification of construction manpower. For this specific mandate, the OCQ has built a policy of manpower services for the Québec construction industry. This policy aims at intervening not only on the supply side of the labor marker but also on the demand for labor and on the matching of people and jobs.

To sum up, one must realize that the Office de la construction du Québec does not intervene in the industrial relations System of the Québec construction industry. All it does is to administer specific aspects of that industry.

Les nouveaux défis de l'Office de la construction du Québec

Réal Mireault

Cet article tente d'illustrer le particularisme du régime de relations du travail dans l'industrie de la construction au Québec.

Au Québec on a pris l'habitude, dans une foule de domaines, de faire exception aux règles généralement appliquées ailleurs au Canada et en Amérique du Nord.

Le domaine des relations du travail dans l'industrie de la construction n'échappe pas à ce particularisme bien connu. Notre caractère particulier nous amène là comme ailleurs à faire exception au système traditionnel.

C'est de ce sujet que j'aimerais discuter brièvement au cours des quelques minutes qu'on a bien voulu m'accorder, en tentant de faire ressortir à grands traits les particularités de ce régime.

Notre originalité ne va malheureusement pas jusqu'à nous permettre de dire que, contrairement aux autres provinces, nous n'avons pas de problèmes. Là-dessus et jusqu'à tout récemment, nous avons été choyés et nous avons exercé de façon magnifique ce don unique que nous possédons et qui consiste à mettre en lumière surtout nos problèmes et nos conflits.

Sans faire un historique complet, vous me permettrez de brosser une brève rétrospective et de faire le point.

Le système québécois de relations industrielles dans la construction a évolué de la façon suivante :

1. Depuis 1934, il y a eu abandon graduel du système d'accréditation par employeur ou par lieu de travail. Les parties s'adressaient au ministre du Travail pour obtenir l'extension juridique de certaines clauses d'une conven-

MIREAULT, R., Président, Office de la construction du Québec, Montréal, P.Q.
--

* Communication présentée au Congrès annuel de l'Institut canadien de recherches en relations industrielles, Québec, P.Q., Juin 1976.

tion collective relative à une région ou à certains métiers. Des comités paritaires étaient formés pour voir à l'administration de ces décrets.

2. À la fin de 1968, une loi-cadre devait répondre aux particularités de la construction; ce fut la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction. Un autre pas fut alors franchi en établissant le principe de la négociation sectorielle.
3. On ne parle plus dorénavant d'accréditation syndicale, mais d'associations représentatives. Dès le départ, la loi désignait les associations représentatives habilitées à négocier: deux centrales syndicales et cinq associations patronales. Toute nouvelle association, pour être reconnue comme représentative, devait représenter au moins 20% des salariés du secteur. Enfin, une association représentant 5% ou plus des salariés avait un droit de veto sur la signature de la convention collective.
4. Autre caractéristique: sur un territoire donné, il ne pouvait y avoir qu'une seule convention collective ou décret, lequel se devait de couvrir tous les métiers et emplois de la construction.
5. Contrairement à la situation précédente, toutes les clauses de la convention collective pouvaient être extensionnées; c'est ainsi que, dès la première tentative d'application, les parties s'entendirent sur une clause de sécurité syndicale. Depuis ce temps, l'adhésion syndicale est obligatoire sur tout le territoire du Québec.
6. Très bientôt, l'industrie de la construction fut dotée d'un décret provincial et l'on sentit la nécessité d'un organisme provincial pour en assurer l'application. C'est alors que fut créé la Commission de l'Industrie de la Construction, organisme paritaire et provincial doté de pouvoirs semblables à ceux des ex-comités paritaires. Cette commission était présidée par une personne neutre chargée de trancher les questions d'interprétation du décret.
7. Les problèmes n'étaient pas tous réglés et, malgré l'adoption d'un décret provincial et la création de la Commission de l'Industrie de la Construction, l'année 1972 connut des scènes de violence sur différents chantiers et une loi «avec des dents» dut être adoptée. Le pluralisme syndical étant à l'origine de ces bagarres, on tenta de mettre un terme à la violence en imposant de très fortes pénalités.
8. En 1973, une nouvelle loi fut adoptée pour permettre de légaliser «après coup» une entente conclue entre l'association syndicale représentant la majorité des salariés (F.T.Q.) et quatre associations

patronales représentant la majorité des employeurs du secteur. On abolissait par le fait même le droit de véto.

AGENT DE RENOUVEAU : LA COMMISSION CLICHE

Mais les problèmes occasionnés par le pluralisme syndical n'ont fait que s'accroître jusqu'à l'explosion insensée de violence sur le chantier de la Baie-James, qui provoqua la naissance d'un agent de renouveau, la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction.

Voyons donc ce qu'il peut y avoir de nouveau dans ce que d'aucuns considéraient déjà comme très original. À cause des limites de temps je m'en tiendrai à une analyse plutôt descriptive.

Au-delà du spectaculaire et du criminel, on peut constater que c'est à la suite de la Commission Cliche que le gouvernement adoptait, avant l'ajournement d'été 1975, divers projets de loi relatifs à l'industrie de la construction.

L'une des modifications importantes à la loi fut la création de l'Office de la construction du Québec, organisme neutre placé au-dessus des querelles des parties. C'est sous cet aspect que la loi 47 innovait le plus en faisant de l'Office de la construction du Québec (OCQ) un organisme indépendant à la direction duquel les parties syndicales et patronales étaient exclues.

L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, UNE INNOVATION QUI CONSERVE DES LIENS AVEC LE PASSÉ

La création de l'Office de la construction du Québec transforme l'administration du régime des relations du travail.

1. L'Office est chargé de la mise à exécution du décret.
2. L'Office est chargé de la mise à exécution de tout régime relatif aux avantages sociaux.
3. L'Office est responsable du placement des salariés de la construction.
4. Sur proclamation du lieutenant-gouverneur en conseil, l'Office sera responsable de l'application de tout règlement concernant la formation et la qualification professionnelles des salariés de la construction.

5. L'Office est chargé de la mise en application de toute disposition législative ou règlementaire concernant la sécurité des salariés de la construction.
6. L'Office est responsable de la tenue du vote d'allégeance syndicale provincial et de l'émission d'un certificat d'enregistrement aux salariés ayant manifesté leur choix.

Enfin, l'Office de la construction du Québec possède certaines autres responsabilités spécifiques, telles que :

1. la perception des cotisations syndicales et patronales; la conservation des statuts et des états financiers de tout syndicat;
2. l'intervention dans la nomination de l'arbitre de griefs si les parties ne s'entendent pas;
3. tout travail de contrôle ou de mise à exécution de lois ou règlements connexes au domaine de la construction que le ministre lui confie; c'est ainsi que l'Office a eu à présider la formation du premier conseil d'administration de l'association unique d'employeurs.

Outre sa structure administrative interne, soit une direction générale permanente secondée par les six divisions de l'Administration, des Avantages sociaux, de la Main-d'œuvre, des Opérations, des Ressources humaines et de la Sécurité, l'Office peut compter sur un outil très utile pour prendre le pouls sur toute manière relevant de sa compétence. En effet, le législateur a voulu perpétuer une pratique longtemps établie, soit celle de confier aux partenaires sociaux de l'industrie de la construction le pouvoir d'interpréter les conditions de travail négociées et l'utilisation des cotisations des salariés et contributions des employeurs versées au régime complémentaire d'avantages sociaux. Ces pouvoirs sont confiés à un comité paritaire provincial appelé Comité mixte de la construction.

Le Comité mixte n'a toutefois plus le mandat d'administrer le décret de l'industrie de la construction du Québec.

Outre les mandats découlant des pouvoirs ci-haut mentionnés, le Comité mixte reçoit pour approbation le budget préparé par l'Office pour chaque année financière. Il doit approuver ce budget, au plus tard le 31 décembre de chaque année, sans quoi il entre automatiquement en vigueur le premier du mois suivant.

En outre, le Comité reçoit de l'Office un rapport trimestriel de toutes les sommes perçues et de leur utilisation par l'Office. Il donne

également son avis sur toute question que peut lui soumettre l'Office. Même si le Comité est amputé des prérogatives des ex-organismes paritaires, sa seule présence sur l'échiquier implique :

1. sa nécessité afin de maintenir un climat de discussion des problèmes ;
2. sa nécessité comme agent principal dans les relations du travail.

Son existence est indépendante de celle du décret ; ce qui confirme que les parties signataires peuvent toujours utiliser ce mécanisme pour discuter de problèmes soulevés en des périodes tendues.

La loi 47 confie à l'Office de la construction du Québec de nouveaux mandats, mais lui conserve aussi un lien avec le passé en précisant et en élargissant des mandats qui appartenaient déjà à la C.I.C. et au C.A.S.I.C. C'est le cas de la sécurité et des avantages sociaux.

La sécurité physique

Avant le 27 juin 1975, la Commission de l'Industrie de la Construction exerçait, conjointement avec les inspecteurs du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, une surveillance de l'application du Code de sécurité dans la construction. Ce mandat lui fut confié par le ministre en 1972. La loi 47 opère en faveur de l'Office un transfert direct de compétence qui lui confie la mise en application de toute disposition législative ou réglementaire concernant la sécurité des salariés de la construction. Cette mesure devrait permettre à l'Office de la construction du Québec de poursuivre ou de faire poursuivre les contrevenants.

Même si le champ de compétence de l'Office est restreint aux salariés occupés à faire les travaux définis par la loi, les termes utilisés par le législateur nous autorisent cependant à soutenir, en ce qui touche l'industrie de la construction, que l'application de la Loi des établissements industriels et commerciaux et des règlements adoptés en vertu de cette loi, ne relèvent plus directement du ministre du Travail mais bien de l'Office de la construction. Les autres lois et règlements concernant la sécurité dans la construction et qui sont sous l'égide des autres ministères (Affaires sociales, Richesses naturelles, Environnement, etc.) relèveraient également de la compétence administrative de l'Office.

Les avantages sociaux

Une des réformes opérées par la loi qui créait l'Office a eu pour effet de regrouper sous une même autorité, l'administration du régime complémentaire d'avantages sociaux et du système des vacances obligatoires des salariés de la construction.

Depuis le 1^{er} janvier 1975, la contribution de l'employeur a été portée à 45 cents par heure travaillée, tandis que le salarié verse une cotisation établie à 25 cents par heure travaillée.

Le montant total affecté au régime complémentaire d'avantages sociaux a donc atteint, le 1^{er} janvier 1975, la somme de 70 cents par heure travaillée.

L'Office de la construction du Québec a enregistré, pour l'année financière 1975, un nombre de cent soixante-six millions d'heures rapportées par les employeurs de cette même industrie. La somme totale versée au financement du régime complémentaire d'avantages sociaux en 1975 totalisa \$115.500.000 dont \$31.250.000 furent versés par les salariés et \$74.250.000 par les employeurs.

Le régime complémentaire d'avantages sociaux est constitué d'un régime uniforme d'assurance-vie, maladie et salaire et d'un régime supplémentaire de rentes de retraite.

Les dispositions relatives au régime supplémentaire de rentes de retraite et au régime uniforme d'assurance font en sorte que le salarié de la construction est privilégié par la souplesse des normes d'admissibilité et par le fait qu'il peut continuer à profiter du régime quel que soit le métier ou la région de travail.

Ainsi, le régime supplémentaire de rentes de l'industrie de la construction tend à perpétuer, durant la période inactive du salarié, son pouvoir d'achat grâce aux fonds accumulés. Nous pouvons affirmer que ce régime est unique en Amérique du Nord, sinon dans le monde, car le fonds et les heures travaillées par le salarié le suivent quel que soit le métier effectué et dans quelle que région que ce soit au Québec.

Au cours de l'année 1975, la somme de \$96.350.000 a été versée au bénéfice des salariés et s'est ajoutée aux sommes déjà gérées par la Caisse de dépôt et placement du Québec.

La somme affectée au régime supplémentaire de retraite totalise 59 cents l'heure, dont 25 cents proviennent de la cotisation du salarié et 34 cents sont versés par l'employeur.

Cette action au niveau des avantages sociaux permet à l'Office de la construction du Québec d'exercer un rôle original et unique. Le régime est sans aucun doute le plus complet et le mieux approprié aux besoins de ceux pour qui il a été conçu.

LES NOUVEAUX MANDATS

Mode de représentation des agents négociateurs

La loi 47 conserve les principes de la négociation unique et de l'extension juridique des conditions de travail négociées par les parties. Cependant, la nouvelle loi modifie le mode de représentation des agents négociateurs. La partie syndicale est maintenue dans une situation de pluralisme syndical qui respecte la libre adhésion du salarié à l'association de son choix et qui établit le principe de la prépondérance de la majorité, suite au choix exprimé par les salariés lors d'un scrutin secret et général surveillé par l'Office.

Le degré de représentativité est basé sur la moyenne arithmétique de deux pourcentages constatés à la suite d'un scrutin tenu provincialement: le pourcentage que représente le nombre de salariés qui ont fait connaître à l'Office leur adhésion à cette association et le pourcentage que représente le nombre d'heures travaillées au cours de cette même période de référence par les salariés qui ont fait connaître leur adhésion à cette association. Dans les deux cas, on compare ce pourcentage aux mêmes pourcentages de ceux qui étaient éligibles à voter.

Le deuxième pourcentage rétablit l'équilibre entre le nombre de membres qui travailleraient sporadiquement dans la construction et les heures travaillées par des effectifs moindres dont chaque membre serait un professionnel de la construction.

D'ailleurs, les résultats du vote démontrent qu'une majorité de 50.5% a été obtenue avec le vote de 65,272 salariés sur un total admissible de 148,935 salariés.

Cette obtention de la majorité par une association syndicale, que la loi dénomme représentative, a les effets suivants:

1. le monopole syndical à la table de négociation;
2. la prépondérance du vote au Comité mixte;
3. le maintien du pluralisme malgré la reconnaissance du monopole de l'association majoritaire, tout en maintenant pour la durée du décret le choix du salarié.

Pour être valable, toute convention collective doit être signée par une ou plusieurs associations représentatives, représentant plus de 50% des salariés de la construction.

La main-d'œuvre

La loi confie à l'Office de multiples mandats, notamment au chapitre du placement, de la formation et de la qualification professionnelles des salariés de la construction.

Très vite, l'Office s'est rendu compte que la réalisation de ces mandats ne pouvait se faire sans les associer les uns aux autres. En effet, le morcellement de notre action en ce domaine nous ramènerait sans cesse à des ajustements et à des réorientations constantes. Ce qu'il faut, à notre avis, c'est considérer ces mandats comme un tout de manière à leur assurer un développement harmonieux. Ceci dit, nous savons bien que chaque mandat comporte en soi des impératifs qui lui sont propres.

Dès à présent, l'Office se penche sur les divers aspects de la mise sur pied d'une politique des services de la main-d'œuvre. Sa démarche n'est pas uniquement théorique, elle est aussi pratique. Dès les premières discussions, il en est ressorti un point majeur: la politique des services de la main-d'œuvre doit tendre à régulariser la rencontre de l'offre (quantitative et qualitative de la main-d'œuvre) et de la demande (étalement des travaux) commune à toute économie de marché, y compris celui de la construction.

Essentiellement, cette politique des services de main-d'œuvre constitue un ensemble d'actions, de mesures, de projets ou de programmes visant à régulariser le marché du travail. Nos objectifs en ce domaine sont les suivants:

1. Assurer au marché du travail de la main-d'œuvre en quantité et en qualité adéquates et adapter la main-d'œuvre aux emplois disponibles. C'est la fonction offre de main-d'œuvre.
2. Étaler la demande de main-d'œuvre et améliorer la qualité des emplois de façon à favoriser une meilleure utilisation de la main-d'œuvre. C'est la fonction demande de main-d'œuvre.
3. Créer, améliorer et développer les mécanismes nécessaires à la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. C'est la fonction placement.

Toutes ces mesures seront prises en tenant compte des contraintes du contexte.

L'atteinte de ces trois objectifs pose cependant des exigences très particulières, voire impératives, au niveau des moyens.

D'abord, retenons que la connaissance du marché du travail et la recherche constituent l'élément moteur essentiel à toute politique des services de main-d'œuvre.

La politique des services de main-d'œuvre est donc un instrument à trois volets (offre, demande et placement), et refuser d'agir systématiquement sur ces trois fronts à la fois compromettrait inévitablement l'atteinte de l'objectif de régularisation du marché du travail.

L'O.C.Q. en voulant influencer la structure de la demande de main-d'œuvre, vise un objectif bien particulier: assurer aux salariés de l'industrie de la construction des emplois en quantité et en qualité adéquates et ce, 1) par l'étalement de ces emplois selon les exigences temporelles et géographiques, 2) par l'amélioration de la qualité des emplois. Il s'agit donc essentiellement, non plus seulement d'adapter le salarié aux emplois disponibles, mais également d'adapter les emplois aux salariés disponibles.

Pour atteindre l'objectif de régularisation du marché du travail dans l'industrie de la construction, l'O.C.Q. a pour rôle d'influencer l'étalement de la demande de main-d'œuvre, c'est-à-dire une distribution plus rationnelle des travaux de construction, compte tenu des besoins présents et futurs des salariés de cette industrie et en fonction d'une certaine planification des travaux.

L'O.C.Q. réalise qu'il ne peut pas forcer les différents maîtres d'ouvrage à agir selon son plan, car il n'a pas force de loi. Toutefois, par la cueillette et le traitement de toute l'information pertinente ainsi que par ses activités de recherche, l'Office croit être en mesure d'assumer une participation active et dynamique face à la régularisation de l'activité de l'industrie de la construction, notamment:

1. en diffusant efficacement et rapidement l'information sur la situation actuelle et prévisible de l'activité dans l'industrie de la construction;
2. en démontrant l'impact prévisible sur l'industrie de la construction des décisions prises par les maîtres d'ouvrage à tous les niveaux de façon à ce que celles-ci puissent s'insérer dans la politique des services de main-d'œuvre;
3. en suscitant la création d'un mécanisme de consultation auprès des maîtres d'ouvrage responsables de projets de construction

importants en vue d'en arriver à une meilleure coordination de ces projets.

Relativement à l'offre de main-d'œuvre, notre objectif consiste à assurer à l'industrie québécoise de la construction une main-d'œuvre en qualité et en quantité adéquates pour accomplir le travail à exécuter, tout en permettant à cette main-d'œuvre d'en retirer un revenu suffisant.

Au chapitre de la qualité de la main-d'œuvre nous visons à fournir aux salariés actuels et futurs les connaissances et habilités nécessaires à leur intégration, réintégration ou meilleure utilisation. C'est pourquoi nous veillerons au contrôle de leur qualification professionnelle.

Au chapitre de la quantité, nous visons à assurer à l'industrie une main-d'œuvre en quantité adéquate, ce qui signifie pour nous de voir à ce que les salariés impliqués dans la construction puissent réellement vivre du travail qu'ils font dans cette industrie.

L'objectif visé par l'O.C.Q. au chapitre de la quantité de main-d'œuvre peut être atteint par un programme visant à protéger les véritables salariés, les salariés de plus de 50 ans et les apprentis. Ce contrôle aura pour effet d'établir des critères à l'entrée dans la construction et de maintenir le statut des véritables salariés de la construction.

Les moyens que l'Office retient pour assurer le placement des salariés de la construction sont, outre son action sur les agences de placement :

1. l'établissement de critères d'embauche et de placement, tout en assurant :
 - le respect de la qualification et des spécialités ;
 - la préférence d'emploi régionale ou provinciale, selon le cas ;
 - l'obligation pour les employeurs d'informer l'O.C.Q. des embauches et des mises à pied ;
 - l'application d'un code d'éthique pour les agences ;
 - le recensement de la population de la construction.
2. un droit d'appel à l'usage de toute personne lésée.

Pour remplir ses mandats, l'Office développe un service de recherche afin d'obtenir et de fournir aux intéressés un ensemble d'informations générales et particulières susceptibles de maximiser la connaissance de l'industrie de la construction et des services de main-d'œuvre offerts. On pourra ainsi guider les prises de décisions et les actions entreprises.

Pour mener à bien ces recherches, il est permis d'affirmer sans fausse modestie que l'Office possède une originalité incontestée. Lui seul peut s'enorgueillir de posséder des données et statistiques sur les faits entourant l'activité de sa population: les employeurs et les salariés. C'est ainsi qu'il nous est possible de connaître, en regard des employeurs:

1. la structure de l'industrie;
2. la taille des entreprises et
3. le nombre des faillites.

Ces informations nous sont disponibles grâce au rapport mensuel qu'ils doivent produire à l'Office, à la vérification des livres et aux visites de chantiers que nous effectuons.

Au sujet des salariés, nous connaissons quelle part de cette population est active au cours d'une année, les variations cycliques et saisonnières, le nombre d'heures et de mois travaillés par chacun, le roulement et la mobilité de la main-d'œuvre et les gains annuels des salariés.

CONCLUSION: L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, ADMINISTRATION ET NON INTERVENTION.

Les relations du travail dans l'industrie de la construction ne posent pas des problèmes uniquement au Québec. Il s'agit là d'un domaine vaste et complexe dont l'importance est primordiale pour toute économie. Au Québec, en Ontario et en Colombie Britannique, des comités d'études et des commissions d'enquêtes ont récemment été formés afin, selon certains, de «régler les problèmes de l'industrie de la construction».

L'expérience québécoise nous a démontré que les problèmes de l'industrie de la construction ne seront jamais résolus de façon définitive. Au contraire, ils exigent des efforts continuels et concertés. Toutes ces expériences ont fait clairement ressortir la nécessité d'une administration centralisée pour l'industrie de la construction.

Nous ne sommes pas les premiers à nous être engagés dans cette voie. Rappelons-nous du célèbre *Construction Industry Collective Bargaining Act of 1975* présenté au Congrès américain par John T. Dunlop, secrétaire au Travail.

Ce projet de loi proposait, entre autres un système qui ressemblait beaucoup aux efforts québécois des années 1970 et suggérait for-

tement la création d'une administration centrale pour l'industrie de la construction, et ce dans un pays où l'État a la réputation de ne pas intervenir dans les relations du travail. Comme vous le savez, des querelles et des discussions suscitées par ce projet de loi ont forcé Dunlop à démissionner.

L'O.C.Q. est présentement cette administration dont Dunlop avait rêvé pour l'industrie de la construction. L'Office de la construction du Québec n'intervient pas: il administre. Il est vrai que l'État québécois est intervenu et pourra continuer d'intervenir dans l'industrie de la construction. Cependant, l'O.C.Q. ne fait qu'administrer la sécurité physique les avantages sociaux et les régulateurs du marché du travail. L'O.C.Q. n'intervient en aucune façon dans les négociations d'une convention collective, qui demeurent la responsabilité des parties syndicales et patronales.

Les modifications apportées à la Loi 290 et le travail de l'O.C.Q. ont contribué à ramener un certain calme dans l'industrie de la construction québécoise, comme nous avons pu le constater lors du vote d'adhésion syndicale en novembre 1975. Nous croyons qu'un tel climat se maintiendra et c'est en vue d'un tel objectif que l'O.C.Q. continuera d'œuvrer.

The New Challenges of the Office de la construction du Québec

To present the «Office de la construction du Québec», the author first insists on the history of the labor relations system in the Québec construction industry. Having been an exception to the traditional approach since 1934, with the decree system, the 1968 Act continued and even emphasized the exceptional character of the industrial relations system in that industry in establishing industry wide bargaining and in replacing the concept and reality of certification by a new approach called «representativity». Moreover, this 1968 Act allows for the presence of a decree on a given territory and requires *all* construction workers to be unionized. Problems to administer an industry wide decree soon brought the creation of a joint bipartite provincial body, the «Commission de l'industrie de la construction» (CIC).

Serious problems stemming from union rivalries between 1972 and 1974 brought the creation in 1975 of a Royal Commission of Inquiry on the Freedom of Association in the Construction Industry (Cliche Commission), who presented its final report in May of 1976.

One of the many consequences of this Royal Commission was the promulgation of Bill 47 amending the law of 1968 and creating the «Office de la construction du Québec» (OCQ).

This new body differs from the previous C.I.C. in that the parties at the bargaining table are not the administrators of the OCQ. Indeed, this new body is administered by three neutrals assisted for the specific tasks of interpreting the collective agreement and of deciding of the uses of workers' and employers' dues to the fringe benefit system by the Joint Construction Committee.

The mandates of the new body are larger than of the former CIC:

- 1- The OCQ is responsible for physical safety on job sites.
- 2- The OCQ has the mandate to administer a comprehensive fringe benefit program for construction workers.
- 3- The OCQ is responsible for the compulsory vote of construction workers for a union of their choice.
- 4- The OCQ is responsible for the placement of construction workers and eventually for the application of any regulation regarding training and qualification of construction manpower. For this specific mandate, the OCQ has built a policy of manpower services for the Québec construction industry. This policy aims at intervening not only on the supply side of the labor market but also on the demand for labor and on the matching of people and jobs.

To sum up, one must realize that the Office de la construction du Québec does not intervene in the industrial relations system of the Québec construction industry. All it does is to administer specific aspects of that industry.

L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire variable et la semaine comprimée

Introduction, Jean BOIVIN et Jean SEXTON — Les formes d'aménagement des temps de travail, Laurent BELANGER — L'horaire variable : anarchie ou désordre organisé, Marie-Claire BOUCHER — L'horaire variable : quelques conséquences, Jean-Pierre HOGUE — L'horaire variable : quelques expériences vécues, Gérard LEDUC, Jean-Claude BEAULIEU — La semaine comprimée de travail : progrès ou anachronisme, Bernard TESSIER — Les horaires comprimés et l'adaptation du travail à l'homme, Florian OUELLET — La semaine comprimée : quelques expériences vécues, Paul DEAMEN, Jean MERRILL — Réactions gouvernementales et syndicales, Jean BEAUDRY, Jean-Louis HARGUINDEGUY, Réal MIREAULT, L.-P. LEVAC — Prendre le temps de vivre . . . , Jacques DE CHALENDAR — Bibliographie
Annexe A : Terminologie et technique de l'horaire variable — Annexe B : L'enregistrement du temps par la méthode du totalisateur — Annexe C : Mémoire du Congrès du travail du Canada à la Commission d'enquête sur la modification ou la compression de la semaine de travail, 26 septembre 1972, Ottawa.

1 volume, 337 pages — Prix : \$7.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Cité Universitaire

Québec, P.Q., Canada G1K 7R4