

19 AOÛT 2019

## MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le 9 août dernier, le juge Raymond Gagnon du Tribunal administratif du travail a rendu une décision dans un dossier concernant la mobilité des travailleurs de l'industrie de la construction. En effet, le Tribunal avait été saisi d'une demande de l'Association de la construction du Québec (l'ACQ) ayant pour objet de mettre en question la constitutionnalité des règles relatives à l'embauche, à la préférence d'emploi et à la priorité d'emploi, connues comme « la mobilité » des salariés dans l'industrie de la construction.

Ainsi, le Tribunal administratif du travail devait déterminer si les articles 35 et 38 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* portent atteinte aux droits fondamentaux garantis par les Chartes notamment le droit à la liberté et au respect de la vie privée. À cet égard, le tribunal déclare ce qui suit :

« Il y a atteinte à la liberté pour les salariés de pouvoir établir leur domicile à l'endroit de leur choix sans que l'exercice de ce choix ait un impact sur leur possibilité d'embauche. La priorité régionale d'embauche basée sur le domicile porte aussi atteinte au droit à la vie privée. L'application de la priorité régionale d'embauche, en contravention des chartes, porte aussi atteinte au libre choix des employeurs de requérir les services des salariés, sans égard à leur lieu de domicile. Ces restrictions relèvent d'une réglementation et de clauses de conventions collectives sans objectif défini et basées sur un découpage des régions sans lien avec l'exécution du travail. »

Donc, le Tribunal considère que le choix d'établir son domicile dans une région administrative ne devrait pas normalement avoir d'impact à leur accès au travail. Pour l'employeur, le lieu de résidence du travailleur ne devrait pas servir de fondement d'embaucher ou non le travailleur.

Par ailleurs, le Tribunal ajoute que l'atteinte ne peut se justifier en conformité avec les principes de justice fondamentale.

En conséquence, le Tribunal déclare invalides et inopérants les articles 35 et 38 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* et non écrite les clauses 15.01 et 15.03 des conventions collectives du secteur institutionnel et commercial ainsi que celle du secteur industriel.

Par ailleurs, il est important de noter que le juge suspend sa décision jusqu'au renouvellement des conventions collectives, lesquelles expirent le 30 avril 2021. C'est donc dire que le *statut quo* perdure pour le moment, autant en ce qui a trait aux articles 35 et 38 du Règlement qu'aux articles 15.01 et 15.03 des conventions institutionnel et commercial et industriel ainsi qu'à l'article 15.12 de la convention collective du secteur génie civil et voirie.

Cela étant dit, l'ACRGQTQ a toujours recommandé à ses membres d'embaucher localement la main-d'œuvre venant compléter le noyau de travailleurs « réguliers » de son entreprise. La vitalité des régions ressources ainsi que le respect des gens qui décident de s'y établir est une préoccupation constante pour l'Association et elle le demeura. Malgré l'existence des clauses de mobilité provinciale, en tout temps, l'ACRGQTQ et les partenaires de l'industrie de la construction ont trouvé les moyens de concilier les enjeux socio-économiques des régions ressources et les droits de gérance des entreprises tout en respectant les droits fondamentaux garantis par les Chartes.

La mobilité provinciale des travailleurs de l'industrie de la construction constitue un enjeu majeur, le service des relations du travail de l'ACRGQTQ demeurera à l'affut et entend agir de manière responsable. L'ACRGQTQ entrevoit de manière positive la prochaine ronde de négociations prévue pour l'année 2021.