



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC



Mémoire de l'Association de la construction du Québec

Projet de règlement

**Mesures visant à contrer les effets
de la rareté de la main-d'œuvre**

29 janvier 2021

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	3
Sommaire	3
Contexte économique	4
1. Enjeux sur l'accès à l'industrie de la construction	7
1.1. Modification qui vise à favoriser l'accès à des personnes qui détiennent de l'expérience de travail pertinente	7
1.2 Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule	8
1.3 Délivrer des certificats de compétence occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée	9
RECOMMANDATIONS	10
2. Enjeux sur la diplomation menant à l'industrie de la construction	10
2.1 Modification qui vise à valoriser la formation initiale dans le but de garder le plus grand nombre d'étudiants dans les centres de formation professionnelle	11
2.2 Délivrer des certificats de compétence apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation construction	12
RECOMMANDATION	13
3. Enjeux sur le manque de compagnons dans l'industrie de la construction	14
3.1 Modification qui vise à augmenter les possibilités d'embauches de nouveaux apprentis	14
3.2 Modification qui vise à accélérer le cheminement vers le statut de compagnon pour permettre de superviser plus d'apprentis	15
RECOMMANDATION	16
4. Enjeux sur la polyvalence et l'efficacité sur les chantiers de construction	17
4.1 Modification qui vise à favoriser une organisation efficace du travail en chantier pour améliorer la productivité	17
RECOMMANDATION	18
Conclusion	19

PRÉAMBULE

Principal groupe de promotion et de défense des intérêts des entrepreneurs de l'industrie québécoise de la construction, l'Association de la construction du Québec (l'ACQ) s'est imposée au fil des ans comme le plus important regroupement multisectoriel à adhésion volontaire de cette industrie.

Unique agent patronal de négociation pour tous les employeurs des secteurs institutionnel-commercial et industriel, l'ACQ représente à ce titre quelque 17 719 entreprises qui génèrent plus de 62% des heures totales travaillées et déclarées dans l'industrie.

Non seulement l'ACQ joue un rôle actif et crédible dans les prises de décisions concernant l'industrie dans son ensemble, mais elle offre à ses membres une multitude d'outils et de services, grâce à un important réseau de 10 associations régionales implantées dans 17 villes du Québec.

Également, en 2019, l'ACQ a commandé la production d'un rapport sur les besoins de main-d'œuvre pour les 10 prochaines années dans l'industrie de la construction auprès de la firme Raymond Chabot Grand Thornton.

Elle a déposé un mémoire de 27 recommandations en octobre 2019 auprès de la Commission de la construction du Québec et de divers ministères, afin de proposer différentes mesures visant à contrer les effets de la pénurie de la main-d'œuvre. De plus, l'ACQ a effectué une tournée provinciale dans l'ensemble des régions du Québec, à l'automne 2019, afin de présenter les résultats du rapport de Raymond Chabot Grand Thornton et les diverses recommandations de son mémoire.

Enfin, l'ACQ siège à plusieurs comités à la Commission de la construction du Québec, notamment au Conseil d'administration et au comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction où plusieurs travaux ont été effectués relativement aux différentes mesures proposées dans le projet de règlement publié dans la Gazette officielle du 16 décembre dernier.

SOMMAIRE

L'ACQ accueille très favorablement l'ensemble des mesures proposées par le gouvernement dans le cadre du projet de règlement visant à contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

De nombreux règlements encadrent les activités dans l'industrie de la construction au Québec. Les exigences du marché commandent toutefois l'imposition de mises à jour et de flexibilités au fil des années pour permettre de mieux répondre aux nouvelles réalités du marché de l'emploi en mutation. Ce qui jadis était pertinent et approprié requiert aujourd'hui des modifications dans une optique de pérennité pour nos entreprises québécoises. En effet, certaines mesures gouvernementales d'allègements réglementaires permettraient d'harmoniser les principes de bonne réglementation à la réalité du marché du travail en 2021.

L'industrie de la construction nous démontre une hausse significative de ses activités depuis 2016, ce qui provoque une pression additionnelle sur les besoins de main-d'œuvre, et ce, dans différents secteurs. Le phénomène de la rareté de main-d'œuvre fait les grands titres des journaux et ce n'est donc pas étonnant de constater que le nombre de postes vacants a doublé au Québec au cours des deux dernières années pour atteindre environ 114 000. De surcroît, le taux de chômage, avant la pandémie, se situait à un creux historique. La rareté de la main-d'œuvre sur les chantiers de construction s'explique par une diminution de la disponibilité des travailleurs en raison du vieillissement de la population, de la baisse des inscriptions et des diplomations dans les programmes de formation professionnelle, de la difficulté d'accès à certains métiers dans l'industrie, du manque de polyvalence sur les chantiers de construction conjugué à l'activité économique élevée.

Assurer un certain équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché est un impératif. Les mesures gouvernementales proposées permettront d'accueillir et de maintenir en emploi un nombre important de travailleurs dans l'industrie pour contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre. La réglementation en place ne peut être un frein au développement économique et il en va de la survie de nos entreprises d'imposer ces mesures exceptionnelles pour pallier la conjoncture du marché de l'emploi au Québec.

Le présent document fait donc une analyse détaillée des 8 modifications réglementaires proposées, soit l'amélioration de l'accès à l'industrie pour les personnes qui détiennent de l'expérience de travail, la possibilité d'obtenir 2 exemptions pour «enfants d'employeur», l'amélioration de l'accès à l'industrie de la construction pour les occupations spécialisées détenant un diplôme d'étude professionnelle, la valorisation de la formation initiale, la possibilité d'obtenir un certificat d'apprenti pour les étudiants inscrits dans les programmes d'étude professionnelle menant à l'industrie de la construction, l'augmentation des possibilités d'embauches de nouveaux apprentis, l'accélération de la période d'apprentissage afin de permettre à un apprenti de devenir compagnon et une organisation plus efficiente du travail dans le but d'accroître la productivité.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La croissance économique du Québec lors des années 2017 à 2019, combinée au vieillissement de la population et au déclin des taux de natalité ont fait en sorte de changer complètement la donne sur le marché du travail. D'un marché où l'offre de travail des Québécois était plutôt excédentaire et où les employeurs pouvaient trouver de la main-d'œuvre somme toute aisément, nous sommes passés à un marché où la main-d'œuvre se fait beaucoup plus rare, et où les employeurs québécois peinent à trouver les ressources humaines nécessaires afin d'accomplir les tâches. D'ailleurs, l'évolution du produit intérieur brut, du taux de chômage et de la croissance de l'emploi en 2019, illustrés dans le tableau ci-dessous, confirment cette tendance :

DONNÉES SUR L'EMPLOI AU QUÉBEC			
Année	Croissance du PIB	Chômage	Croissance de l'emploi
2019	2,7	5,1	1,7
2020	-6,0	8,9	-4,6
2021P*	4,6	6,6	5,5
2022P*	4,5	5,7	3,0

*Source: Banque de Montréal, 8 janvier 2021.

Dans l'histoire du Québec, jamais le taux de chômage n'a été aussi bas qu'en 2019, et les chiffres sur la croissance de l'emploi et sur la croissance du PIB étaient aussi au rendez-vous.

La crise sanitaire qui a débuté en mars 2020 a complètement renversé l'économie mondiale. À la fin du mois de mars, près d'une personne sur trois était confinée sur la planète, ce qui a évidemment eu des répercussions majeures sur l'emploi et la croissance, autant ici qu'ailleurs. Puisque l'état de l'économie et la création d'emploi influencent énormément la capacité des Québécois à obtenir des revenus et à dépenser, il était tout à fait légitime d'être inquiet par rapport à la situation.

Les années 2021 et 2022 s'annoncent fastes pour l'industrie de la construction du Québec qui devrait bénéficier de la hausse des investissements publics à court terme, et d'une reprise de l'économie privée à moyen terme. Si la reprise économique se confirme et que le taux de chômage revient sous la barre des 6%, il est évident que notre industrie souffrira d'une pénurie de main-d'œuvre encore plus grave qu'à l'heure actuelle.

D'ailleurs, les facteurs démographiques, les préférences des jeunes au niveau de l'emploi et les hauts niveaux de construction aggraveront la situation, tel que démontré dans les sections suivantes. Concernant les hauts niveaux de construction, les dernières prévisions de la CCQ, indiquées dans le tableau suivant, sont sans équivoques.

PRÉVISION DES HEURES TRAVAILLÉES (EN M)							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Génie civil et voirie	34,9	31,5	31,5	32,0	33,0	32,5	31,5
Variation (%)	7 %	-10 %	0 %	2 %	3 %	-2 %	-3 %
Industriel	11,5	9,5	10,5	10,0	10,0	10,0	10,0
Variation (%)	10 %	-17 %	11 %	-5 %	0 %	0 %	0 %
Institutionnel et commercial	98,0	88,0	94,0	98,0	99,0	100,0	100,0
Variation (%)	10 %	-10 %	7 %	4 %	1 %	1 %	0 %
Résidentiel	32,9	32,0	31,0	30,5	29,5	28,5	28,0
Variation (%)	6 %	-3 %	-3 %	-2 %	-3 %	-3 %	-2 %
TOTAL	177,2	161,0	167,0	170,5	171,5	171,0	169,5
VARIATION (%)	9 %	-9 %	4 %	2 %	1 %	0 %	-1 %

*Source: CCQ, décembre 2020.

On constate en effet que le nombre d'heures travaillées sera en moyenne de près de 170 millions pour les cinq années suivant l'année 2020. Nous savons donc d'ores et déjà que la demande pour les travailleurs de la construction sera très forte à court et à moyen terme.

Une industrie en croissance pour plusieurs années

L'an passé, le gouvernement provincial a fait passer les investissements publics à 130,5 milliards de dollars pour les 10 prochaines années, une hausse de 15 milliards sur 10 ans par rapport au budget précédent, et de 30,1 milliards par rapport au budget 2019-2020. Le déficit de maintien d'actifs, souvent appelé le déficit d'entretien des infrastructures publiques québécoises, était évalué à 28,2 milliards de dollars par le gouvernement du Québec dans son dernier budget. De plus, une augmentation nette du déficit de maintien d'actif de notre parc immobilier a été observée, et elle s'élève à 0,9 G\$. Ceci signifie que nous n'arrivons pas à maintenir notre parc d'infrastructures à son niveau actuel, et donc qu'il se détériore d'année en année. Ceci ne laisse aucun doute sur le fait que le gouvernement provincial aura des investissements majeurs à compléter au cours des 10 prochaines années.

Pour sa part, le gouvernement fédéral, dans le cadre du plan Investir dans le Canada, investit plus de 180 milliards de dollars en infrastructures sur 12 ans, dans 5 grandes priorités d'infrastructure: le transport en commun, les infrastructures vertes, les infrastructures sociales, le commerce et le transport et les collectivités rurales et nordiques. C'est le plan le plus ambitieux de ce gouvernement au niveau des infrastructures, ce qui augmentera la demande de main-d'œuvre en construction au cours des 12 prochaines années au minimum².

Une analyse des plans d'infrastructures des plus grandes villes du Québec nous permet de conclure qu'il y aura là aussi beaucoup d'investissement lors des prochaines années. C'est le cas, entre autres de Montréal et de Québec.

Tout porte à croire que l'économie privée devrait connaître un certain ralentissement au cours de la prochaine année. En effet, l'incertitude et les fermetures liées à la pandémie actuelle font en sorte que bien des entreprises reportent leurs projets d'investissements. Nous anticipons cependant une reprise relativement prononcée des investissements privés dès le processus de vaccination achevé. De plus, le raffermissement du prix des ressources naturelles devrait favoriser le démarrage de projets miniers d'envergure dans le nord du Québec au cours des prochaines années, et beaucoup de projets immobiliers et de transport ont lieu au sud de la province. Tout ceci indique que malgré un certain ralentissement de l'investissement privé en 2021, la demande de main-d'œuvre demeurera élevée pour plusieurs années encore.

Un constat est clair lorsque l'on analyse la situation économique de l'industrie de la construction: la demande de main-d'œuvre s'accroîtra afin de résorber les déficits d'entretien de nos infrastructures, alors que l'offre de main-d'œuvre, donc la quantité de travailleurs qui seront disponibles, diminuera si rien n'est fait. Nous devons donc trouver des solutions pour pallier cette réalité.

1 Plan québécois des infrastructures 2020-2030, page C7.

2 Investir dans le Canada: Le plan d'infrastructure à long terme du Canada.

La pénurie de main-d'œuvre, en chiffres

L'ACQ a réalisé une étude sur les besoins de main-d'œuvre en construction en partenariat avec la firme Raymond Chabot Grant Thornton (RCGT)³. Celle-ci démontre que l'industrie de la construction aura besoin de 20 000 travailleurs supplémentaires au cours des 10 prochaines années afin de répondre aux besoins du marché pour l'ensemble du Québec.

À cet effet, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a déposé un mémoire lors des audiences publiques sur le projet de loi 66, *Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure* en septembre 2020. On y mentionne que l'industrie aura besoin de 13 000 nouveaux travailleurs par année afin de pallier la demande de main-d'œuvre.

Une étude a d'ailleurs été publiée par la CCQ en 2019 où l'on cite : «...établit que la rareté de la main-d'œuvre sur les chantiers de construction s'explique par l'effet combiné de la diminution de la disponibilité des travailleurs, fruit du vieillissement de la population, de la baisse des inscriptions et des diplomations dans les programmes de formation professionnelle, et de l'activité économique élevée, qui met une pression sur la demande»⁴. Il y est aussi énoncé que si rien n'est fait, les effets de la rareté de main-d'œuvre devraient être ressentis jusqu'en 2030.

Par ailleurs, selon un sondage que la CCQ a réalisé en juillet 2019, 77% des entrepreneurs affirment ne pas avoir été en mesure de pourvoir tous leurs postes de compagnons, 67% leurs postes d'apprentis et 72% leurs postes d'occupation. En outre, seulement 1% d'entre eux croient que les difficultés à embaucher sont moins intenses que dans les 12 derniers mois. Dans le même sondage, 60% des employeurs estiment que les difficultés de recrutement représentent le principal obstacle au bon fonctionnement de leur entreprise⁵.

Les salariés désirant travailler à temps plein le font

En premier lieu, nous devons démystifier la rhétorique voulant que les salariés de la construction assujettis à la loi R-20 travaillent environ 1 000 heures par année en moyenne. Bien que cette statistique soit vraie, elle masque la réalité : les travailleurs désirant travailler à temps plein dans l'industrie de la construction le font pratiquement tous.

En fait, plusieurs raisons poussent les salariés de la construction à ne travailler que 1 000 heures en moyenne dans la portion de l'industrie de la construction qui est soumise aux règles de la loi R-20. Les principales raisons sont les suivantes :

1. Les travaux en rénovation domiciliaire ne sont pas assujettis à la loi R-20. Les métiers qui ont les moyennes d'heures les plus basses sont les métiers où il y a le plus de travaux en rénovation domiciliaire qui s'exécutent;
2. Le quart de la main-d'œuvre entre ou sort de l'industrie de la construction chaque année selon les données de la CCQ. Ceci fait en sorte que les salariés n'ont pas été disponibles à l'emploi sur l'ensemble de l'année;
3. Bon nombre de travailleurs retraités ou plus âgés diminuent volontairement leurs heures. Nous avons besoin de ces travailleurs dans notre industrie plus que jamais. Ceux-ci font cependant diminuer la moyenne d'heures travaillées;
4. Bon nombre d'individus conservent leur carte de compétence par choix. C'est le cas des nouveaux entrepreneurs par exemple, qui préfèrent conserver leur carte en cas de pépin. Les retraités et les gens en transition font aussi partie du lot;
5. Bien que les techniques de construction s'améliorent, certains métiers vivent des réalités saisonnières qui font en sorte qu'une période creuse a lieu lors de la saison froide.

3 RCGT: *Analyse prospective de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction – rapport déposé en octobre 2019.*

4 CCQ: *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec – Mars 2019.*

5 CCQ: *Sondage sur le volume d'activité anticipée et la rareté de la main-d'œuvre – Juillet 2019.*

Une recherche effectuée par la CCQ s'intitulant « Rareté de main-d'œuvre » a été déposée aux parties syndicales et patronales le 8 mai 2019. Cette recherche indique que 70 % des travailleurs de la construction effectuent 1 300 heures par année en moyenne. Lorsque l'on considère l'ensemble des facteurs énumérés ci-dessus, nous ne pouvons pas faire autrement que de conclure que ces salariés pourraient difficilement augmenter leur nombre d'heures régies par la loi R-20.

Sur les 30 % de travailleurs effectuant le moins d'heures, on constate que plus de la moitié font moins de 150 heures en moyenne par année. Ce sont principalement des gens qui conservent leur carte par choix, et qui ne sont pas disponibles à l'emploi.

Le constat est probant, les travailleurs œuvrant dans l'industrie de la construction du Québec qui se rendent disponibles à l'emploi 12 mois par année travaillent tous à temps plein s'ils le désirent.

1. ENJEUX SUR L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

D'abord, il est important de mentionner que le seul moyen d'intégrer l'industrie de la construction est d'obtenir un certificat de compétence.

Essentiellement, l'accès à l'industrie de la construction se fait de trois manières, soit en obtenant un diplôme d'études professionnelles (DEP), lors d'une ouverture des bassins de la main d'œuvre et lors de la délivrance d'une exemption à détenir un certificat de compétence.

La principale voie d'accès à l'industrie de la construction est évidemment la voie de la diplomation, les ouvertures de bassins sont en quelques sortes une soupape de sécurité lorsque le réseau scolaire ne fournit pas suffisamment de candidats pour satisfaire la demande de l'industrie. Les exemptions sont quant à elles des exceptions à détenir un certificat de compétence dans certaines situations exceptionnelles prévues par règlement.

Ainsi, avec l'activité économique effervescente dans l'industrie de la construction, associée à une rareté de main-d'œuvre qui sévit durement au Québec, et plus particulièrement dans le secteur de la construction, trouver des aménagements afin d'améliorer l'accès à l'industrie devient un incontournable en vue d'assurer les ambitieux objectifs d'investissements gouvernementaux et assurer une relance efficace de l'économie tout en permettant une productivité accrue des entreprises de construction.

1.1. Modification qui vise à favoriser l'accès à des personnes qui détiennent de l'expérience de travail pertinente

Actuellement, la majorité des personnes détenant une expérience significative relativement à des travaux correspondant aux définitions des métiers de la construction, mais exécutés hors du champ d'application de la loi R-20 (ex. : construction résidentielle non assujettie, travaux dans une usine, etc.) ne sont pas en mesure de travailler dans cette industrie s'ils ne détiennent pas un diplôme d'étude professionnelle ou qu'ils n'attendent pas une ouverture de bassin.

Ainsi, l'industrie de la construction se prive d'une main-d'œuvre compétente et prête à travailler au profit d'autres industries, simplement parce que des candidats potentiels se perdent dans la machine bureaucratique d'accès à l'industrie.

La modification réglementaire proposée permettra, à l'exception du métier de grutier, d'émettre un certificat de compétence apprenti à toute personne soumettant un dossier d'expérience de travail représentant au moins 35 % de la durée de l'apprentissage du métier.

L'adoption de cette mesure aura des impacts positifs majeurs sur l'accès à l'industrie où il a été estimé qu'il manquera près de 20 000 travailleurs de la construction au cours des 10 prochaines années⁶.

D'une part, l'industrie pourra se prévaloir rapidement d'un plus grand nombre de personnes expérimentées ayant exécuté des travaux non assujettis au sens de la loi R-20 et désirant poursuivre leur carrière dans la construction.

D'autre part, dans le contexte actuel de pandémie de la COVID-19 où plusieurs travailleurs ont vu leur emploi prendre fin, cette mesure favorisera les candidats potentiels d'industries connexes désirant réorienter leurs carrières.

Par ailleurs, cette mesure ouvre la porte à des bassins de main-d'œuvre très importants dont l'industrie ne peut pas se priver notamment des travailleurs de la construction ou d'industries connexes ailleurs au Canada et des travailleurs immigrants ayant travaillé dans l'industrie de la construction ou dans des industries connexes ailleurs dans le monde. Dans un contexte où la reconnaissance de la formation acquise ailleurs dans le monde n'est pas toujours simple, cette mesure permettrait encore une fois aux candidats potentiels, détenant une expérience pertinente, de ne pas se perdre dans les lourdeurs administratives exigées pour intégrer l'industrie.

Il importe de noter que «Le potentiel de cette mesure est inconnu, mais 40 % de l'activité de construction est non assujettie et le taux de chômage des personnes immigrantes est significativement plus haut que celui des autres Québécois»⁷. Comme quoi ces bassins de main-d'œuvre sont fort intéressants.

1.2 Permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule

À l'heure actuelle, la CCQ peut délivrer une carte d'exemption pour l'enfant d'un administrateur d'une entreprise de construction. Dans l'éventualité où il y a plusieurs partenaires ou administrateurs dans l'entreprise, une seule carte peut être délivrée en vertu du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*. Dans un contexte où les familles recomposées et modernes d'aujourd'hui sont plus fréquentes, il devient difficile de choisir l'enfant, souvent le cadet, qui aura droit à l'exemption.

Ce projet de règlement vise enfin à permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur » au lieu d'une seule. Ainsi, la CCQ accordera la possibilité à chaque entreprise de construction d'obtenir deux cartes d'exemptions pour « enfant d'employeur ».

Au Québec, le repreneuriat d'entreprise constitue à elle seule une préoccupation majeure. Les informations publiées par la Commission de la construction du Québec en avril 2020 démontrent que 81% des employeurs ont moins de 5 salariés⁸. Il s'agit donc pour la majorité de petites entreprises familiales.

De plus, selon une enquête de la *Fondation de l'entrepreneurship*⁹, le Québec compte plus de 10 000 entreprises à reprendre d'ici 2020. Au Québec, 70 % des entreprises sont familiales et pour plus de 50 % des dirigeants actuels interrogés, leur principale préoccupation concerne la mise en place de leur relève alors qu'en même temps, 79 % d'entre eux sont préoccupés par le maintien de l'équilibre et l'harmonie au sein de la famille. Différentes enquêtes évaluent également qu'entre 40% et 65% des propriétaires-dirigeants en poste quitteront pour leur retraite dans les 10 prochaines années alors que parmi eux, au moins 50 % admettent n'avoir aucun plan, ni pour le choix de leur successeur ni pour le processus de la succession dans son ensemble.

L'élément central à noter en ce qui concerne l'octroi d'une deuxième carte d'exemption nous ramène directement à la possibilité d'embauches additionnelles pour les entreprises de construction. En fait, actuellement environ 1700 enfants d'employeurs se prévalent de ce type d'exemption annuellement.¹⁰ L'intérêt de reprendre une entreprise familiale et la facilité d'y accéder constituent des incitatifs considérables.

⁷ Commission de la construction du Québec, *Mémoire au Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction, « Proposition de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction »*, 5 février 2020, page 11.

⁸ Commission de la construction du Québec, *Statistiques annuelles 2019, « Nombre et taille moyenne des employeurs, 2010-2019 »* [Internet] Statistiques annuelles 2019 (ccq.org) (page consultée le 7 janvier 2021).

⁹ Classe AffaireCF, *Pénurie de Patron au Québec*, [Internet] <https://classeaffairescf.com/penurie-de-patrons-au-quebec/> (page consultée le 7 janvier 2021).

¹⁰ Commission de la construction du Québec, *Propositions de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, 5 février 2020, page 3. Document déposé au CFPIC-rencontre du 13 février 2020.

D'ailleurs, selon un sondage réalisé par la firme Léger: «Le Québec est en voie de perdre jusqu'à 10000 entreprises d'ici l'an 2024, uniquement en lien avec l'incapacité des dirigeants de PME à transmettre l'héritage entrepreneurial à la génération suivante.»¹¹ Il faut donc exploiter l'intérêt de ces jeunes qui ont grandi dans ce milieu et qui ont la fibre entrepreneuriale.

1.3 Délivrer des certificats de compétence occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée

Les occupations dites spécialisées n'intègrent pas l'industrie de la même façon qu'un diplômé d'un programme menant vers un des 25 métiers de l'industrie de la construction. Effet, pour les préposés aux instruments d'arpentage, les boutefeux, les foreurs, les scaphandriers, les monteurs de lignes, les soudeurs et les soudeurs en tuyauterie, c'est beaucoup plus complexe.

Tout d'abord, les occupations spécialisées doivent détenir un diplôme d'études professionnelles pour accéder à l'industrie. Ensuite, les candidats sélectionnés dans le cadre de l'estimation annuelle seront tenus de réussir une formation sur les connaissances générales de l'industrie de la construction. Le nombre de places disponibles dans chaque région est déterminé annuellement par la Commission de la construction du Québec, en tenant compte de l'estimation des besoins. Ces besoins sont évalués par les représentants patronaux et syndicaux de l'industrie, et le nombre de places disponibles pour l'année en cours est publié dans le journal qui dessert la région visée. S'il s'avère que le nombre d'inscriptions pour ce cours est supérieur au nombre de places estimé pour une région, un tirage au sort sera effectué pour sélectionner les personnes qui seront invitées à y participer.

Il s'agit là d'un autre exemple flagrant d'un processus d'intégration à l'industrie de la construction complexe, dépassé, voire archaïque, qui crée une lourdeur administrative sans précédent pour des diplômés voulant intégrer l'industrie et qui choisissent finalement une autre industrie plutôt que de se perdre dans la machine.

Le projet de règlement proposé offre donc la possibilité aux personnes diplômées de 3 métiers occupationnels d'accéder à l'industrie au même titre qu'un diplômé apprenti soit l'arpenteur, le scaphandrier et le boutefeux-foreur.

Ainsi, les salariés voulant œuvrer comme arpenteur, scaphandrier et boutefeux-foreur pourront avoir accès à l'industrie de la même façon que tous les autres métiers de la construction. Il s'agit d'une question d'équité, car le niveau de spécialisation requis de ces métiers exige tout de même un diplôme d'études professionnelles.

En 2018, il y a eu 1600 diplômés des programmes visés et l'industrie a accueilli 9 nouveaux scaphandriers, 84 nouveaux arpenteurs et 25 nouveaux boutefeux-foreurs.¹² En ce qui concerne les perspectives d'emploi, elles sont excellentes pour les trois métiers :

- Pour les scaphandriers, la demande de main-d'œuvre est en forte hausse, et il y a un roulement élevé des travailleurs.
- Quant aux arpenteurs l'emploi est en forte hausse, et le nombre de travailleurs actuellement disponibles peine à répondre à la demande;
- Celle des boutefeux-foreurs est en légère hausse, et il y a un vieillissement notable des travailleurs exerçant cette occupation, ce qui permet de prévoir des besoins de relève.

En ce qui concerne les monteurs de ligne, les soudeurs et les soudeurs en tuyauterie, les finissants ayant un diplôme en poche dans ces occupations spécialisées n'auront pas le droit d'intégrer l'industrie de la construction automatiquement. En effet, la mouture réglementaire proposée maintient l'ancien système d'accès dépassé et discriminatoire détaillé plus haut. Pourtant, les perspectives d'emplois dans l'industrie de la construction pour ces occupations spécialisées sont très bonnes.

¹¹ APCHQ, Proposition de solutions relatives au problème de la pénurie de la main-d'œuvre dans le secteur résidentiel de l'industrie de la construction, 1^{er} février 2019, pages 8 et 9.

¹² Carrière Construction, édition 2019-2020, pages 10 à 13 et 66-67 [Internet] metiers_occupations.pdf (ccq.org) (page consultée le 7 janvier 2021).

Il faut prendre en considération la capacité du marché à accueillir ces travailleurs vous diront certains, mais la réalité est tout autre et l'industrie ne peut limiter l'accès à l'industrie à ces trois occupations spécialisées en raison d'intérêts corporatifs à peine voilés, puisque le besoin est tout aussi réel qu'il l'est pour les autres occupations spécialisées.

Enfin, 2 programmes d'études peuvent mener au métier d'arpenteur, soit un diplôme d'étude professionnelle et un diplôme d'étude collégiale. Toutefois, seul le diplôme d'étude professionnelle est reconnu par la Commission de la construction du Québec pour la délivrance d'un certificat d'occupation spécialisée. Encore une fois, il s'agit d'une mesure rigide sans justification qui prive l'industrie de plusieurs candidats potentiels compétents qui décident d'aller vers d'autres industries faute de gros bon sens et de fluidité dans les règles d'accès à l'industrie.

RECOMMANDATIONS

L'ACQ recommande d'approuver les modifications réglementaires visant :

- À favoriser l'accès à des personnes qui détiennent de l'expérience de travail pertinente;
- À permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur »;
- À délivrer des certificats de compétence occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée.

Également, l'ACQ recommande que :

- Les monteurs de ligne, les soudeurs et les soudeurs en tuyauteries puissent obtenir un certificat de compétence occupation spécialisée aux mêmes conditions, que les arpenteurs, les boutefeux-foreurs et les scaphandriers;
- Les différents diplômes d'études collégiales en arpentage soient reconnus afin d'obtenir un certificat de compétence occupation spécialisée d'arpenteur.

2. ENJEUX SUR LA DIPLOMATION MENANT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

L'ACQ a toujours privilégié la diplomation comme la voie d'accès principale à l'industrie de la construction. La diplomation permet d'obtenir une main-d'œuvre plus qualifiée et qui reste plus longtemps dans l'industrie. Cela étant dit, plusieurs défis relativement à la diplomation doivent être abordés afin que cette voie d'accès demeure la porte d'entrée principale dans l'industrie de la construction.

Ce faisant, l'effet des modifications réglementaires proposées et analysées dans les sections qui suivront se produira à plus long terme, alors que les besoins de main-d'œuvre sont criants dans l'immédiat. Force est d'admettre que ces mesures sont donc complémentaires avec l'ensemble des autres mesures proposées dans ce projet de règlement.

D'abord, la population des gens âgés de 15 à 64 ans, qui constitue la grande majorité de la force productive du Québec, sera en déclin pour les 10 prochaines années, pour ensuite remonter légèrement au-dessus du niveau actuel lors des 10 années suivantes. C'est donc dire que pour les 20 prochaines années, la quantité de travailleurs formant la population active du Québec sera inférieure à ce que nous avons en 2018. Nul doute, la situation de pénurie de main-d'œuvre qui est vécue par les employeurs québécois à l'heure actuelle ne fait que débiter.

De plus, la population des jeunes de 15 à 24 ans, qui constitue la relève dans l'industrie de la construction, suit elle aussi la tendance baissière du reste de la population active. Le nombre de jeunes est en constante diminution au Québec depuis l'année 2011. En fait, il y avait environ 80 000 jeunes de moins en 2018 comparativement à 2011, ce qui constitue une baisse soutenue et inquiétante autant pour l'économie québécoise que pour l'industrie de la construction. Cette tendance baissière ne s'est pas estompée en 2019, et rien ne porte à croire que ce sera le cas en 2020 non plus.

Enfin, les jeunes s'inscrivent de moins en moins dans les formations professionnelles liées aux métiers de la construction. En effet, le pourcentage des jeunes de 15 à 24 ans qui s'inscrivent dans une formation liée à l'industrie de la construction est en baisse constante. On constate que le déclin est plus prononcé depuis 2014, ce qui est pour le moins préoccupant puisque les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie sont plus grands que jamais.¹³

L'industrie est donc aux prises avec un double effet: il y a de moins en moins de jeunes au Québec, ce qui réduit le bassin de main-d'œuvre disponible, et ces jeunes potentiellement disponibles souhaitent de moins en moins s'inscrire dans des formations professionnelles reliées aux métiers de la construction. Les données préliminaires nous démontrent que la diminution des inscriptions dans les formations professionnelles s'est accélérée en 2019 et en 2020, ce qui est d'autant plus inquiétant.

C'est donc inévitable de trouver des mesures qui favoriseront l'intérêt des futurs travailleurs de l'industrie de la construction à s'inscrire à des études professionnelles et c'est exactement ce qui est proposé avec les deux modifications réglementaires qui seront analysées ci-dessous.

2.1 Modification qui vise à valoriser la formation initiale dans le but de garder le plus grand nombre d'étudiants dans les centres de formation professionnelle

Sous réserve de quelques exceptions, la construction exige la détention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) comme condition d'accès au marché du travail. Elle reconnaît que le diplôme est une garantie de compétence sur les chantiers et assure un meilleur taux de rétention à long terme.

Actuellement, la réglementation prévoit qu'un apprenti peut faire reconnaître ses heures de formation afin d'accélérer sa progression dans l'apprentissage de son métier. Rappelons que chaque période d'apprentissage est de 2000 heures et que les périodes d'apprentissage pour devenir compagnon varient d'une à cinq périodes d'apprentissage selon le métier.

Ainsi, la modification réglementaire proposée vise à accélérer la progression de l'apprentissage d'un diplômé en bonifiant de 50 % la valeur des heures de formation initiale effectuées dans un centre de formation professionnelle. À titre d'exemple, un charpentier-menuisier diplômé peut actuellement faire reconnaître ses 1350 heures de formation initiale dans son carnet d'apprentissage et la modification réglementaire lui permettrait de faire reconnaître maintenant 2025 heures.

Pourquoi doit-on favoriser une main-d'œuvre diplômée? En premier lieu, le taux de roulement étant particulièrement élevé dans le secteur de la construction, il y a lieu de privilégier des mesures favorisant le maintien aux études pour bénéficier de salariés qualifiés. Toutefois, il y a plus, les salariés diplômés obtiennent un meilleur taux de rétention que les non diplômés¹⁴ et un salarié diplômé effectue presque le double d'heures par année qu'un salarié non diplômé¹⁵.

Par ailleurs, le vieillissement de la population associé à la diminution des jeunes de 15-24 ans sur le marché du travail limitent le bassin de main-d'œuvre disponible, alors que les représentants de la relève souhaitent de moins en moins s'inscrire à des formations professionnelles reliées aux métiers de la construction.

¹³ Raymond Chabot Grant Thornton, Rapport présenté à l'ACQ – Analyse prospective de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 10 décembre 2019, page 17.

¹⁴ Commission de la construction du Québec, PowerPoint présenté au CA le 24 octobre 2018.

¹⁵ Commission de la construction du Québec, Comparaison du nombre moyen d'heures travaillées entre les apprentis diplômés et non diplômés dans l'industrie de la construction (2015-2019), Direction des stratégies et du portefeuille de projets – 24 février 2020.

Dans un contexte où de plus en plus de travailleurs seront en réorientation de carrière dans les prochaines années, des incitatifs à suivre un programme d'étude menant à l'industrie de la construction deviennent très attrayants.

Au regard de ces constats, il devient impératif de prioriser des programmes incitant à la diplomation au moyen d'avantage important. «Par ailleurs, si elle avait été implantée en décembre 2019, dès le jour 1, cette mesure aurait permis à quelque 2 200 apprentis de devenir éligibles à l'examen menant au statut de compagnon.»¹⁶

Il faut ajouter qu'une progression plus rapide s'accompagne automatiquement d'une hausse de salaire accentuée lors de l'insertion sur le marché de l'emploi. Par le fait même, cette mesure permet donc de bonifier les conditions de travail dans l'industrie et se veut un avantage supplémentaire dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

2.2 Délivrer des certificats de compétence apprenti aux étudiant(e)s qui sont inscrit(e)s dans les programmes de formation construction

À l'exception du métier de grutier, cette modification permettra de délivrer un certificat de compétence apprenti temporaire, non renouvelable et valide pour une période de 6 mois, à tout étudiant inscrit dans un programme de formation professionnelle reconnu et qui a réussi son cours de sécurité assorti d'une garantie d'emploi.

Rappelons qu'actuellement, la rigidité de la réglementation ne permet pas aux centres de formation professionnelle d'offrir à leurs étudiants la possibilité de faire de l'alternance travail-étude.

Par conséquent, la modification réglementaire proposée se veut un nouvel outil d'attraction favorisant le recrutement de futurs étudiants dans un contexte où l'attrait pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction est en chute libre.

Il est à noter que ce manque d'intérêt de la relève pour certains programmes d'études est plus qu'alarmant dans un contexte où depuis 2008, la proportion des jeunes de moins de 30 ans est à la baisse comparativement aux travailleurs de plus de 55 ans et que certains métiers ou occupations subissent davantage l'impact de ce désintéressement¹⁷.

Cette problématique d'attrait est exacerbée par une contrainte supplémentaire, soit la présence d'un «frein à l'accès aux chantiers pour les étudiants qui n'ont pas accès aux chantiers durant leurs études, empêchant ainsi la mise en œuvre d'approches pédagogiques en alternance études/travail.»¹⁸

Ainsi, développer des programmes d'études où les étudiants auraient rapidement accès à une stratégie pédagogique permettant un tremplin vers le marché de l'emploi, viendra sans aucun doute améliorer ce manque d'attrait pour les programmes d'études professionnelles. Force est d'admettre que l'industrie de la construction est à la remorque de plusieurs autres industries et l'alternance travail-étude est maintenant la norme alors que les bénéfices pédagogiques d'une telle approche ont fait leurs preuves à maintes reprises.

Le fait d'initier rapidement les étudiants à la réalité des chantiers ne peut qu'être bénéfique pour leur motivation et leur discipline. La relève potentielle serait ainsi en mesure de confirmer son choix de carrière par une expérience pratique de son métier sur le terrain. Avant d'intégrer le marché du travail de façon permanente et d'investir les prochaines années de leur vie dans un métier spécialisé, les étudiants auraient une meilleure compréhension de la réalité des chantiers et pourraient faire des choix judicieux plus rapidement relativement au métier choisi.

¹⁶ Idem page 6.

¹⁷ *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec, Direction stratégie et portefeuille de projets, mars 2019, page 36.*

¹⁸ *Commission de la construction du Québec, Mémoire présenté à la Commission des finances publiques, septembre 2020, page 11.*

Conséquemment, autoriser les étudiants qui sont inscrits dans les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction, d'avoir accès aux chantiers de construction entraîne non seulement des bénéfices académiques notables, mais permet également de rendre disponible de la main-d'œuvre pendant les périodes de pointe. En effet, cela permettrait à 6400 étudiants et étudiantes qui s'inscrivent à un programme dans un CFP d'intégrer l'industrie de la construction durant les périodes d'arrêt des activités des centres de formation professionnelle.¹⁹

Il est à noter que les mesures proposées exigent que les étudiants doivent terminer leur formation pour accéder à leur métier d'apprentissage. En outre, cette mesure accompagnée de celle valorisant la diplomation en bonifiant de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP) pour la progression de l'apprentissage permet d'agir en contrepoids et d'éviter ainsi l'abandon des études en cours de route.²⁰

De plus, depuis 2001, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) offre la possibilité aux étudiants d'effectuer des stages d'été sous certaines conditions.

Les résultats du sondage effectué par la Commission de la construction du Québec (CCQ) auprès des employeurs et des étudiants sont unanimes quant à la volonté commune de poursuivre ce programme :

- Le travail sur le chantier a permis de mettre en pratique des notions vues dans leur DEP;
- Permet de valider le choix de carrière de l'étudiant;
- 94 % des employeurs mentionnent qu'ils font faire des tâches variées dans le cadre du stage;
- Le stage est bénéfique vu que l'employeur voit une amélioration entre le début et la fin du stage (62 % des employeurs);
- 88 % des employeurs recommandent l'embauche des étudiants à la suite de leur programme;
- 32 % des étudiants mentionnent que le DEP ne les prépare pas assez au marché du travail;
- 98 % des étudiants le recommanderaient à un autre étudiant;
- 91 % des étudiants mentionnent qu'ils ont appris de nouvelles connaissances sur le chantier.

RECOMMANDATION

L'ACQ recommande d'approuver les modifications réglementaires visant :

- À valoriser la formation initiale dans le but de garder le plus grand nombre d'étudiants dans les centres de formation professionnelle;
- À délivrer des certificats de compétence apprenti aux étudiants qui sont inscrits dans les programmes de formation construction.

¹⁹ Commission de la construction du Québec, *Mémoire au Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction*, « Proposition de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction », 5 février 2020, page 12.

²⁰ *Idem*, page 13.

3. ENJEUX SUR LE MANQUE DE COMPAGNONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

D'entrée de jeu, il est important de mentionner que l'apprentissage d'un métier dans l'industrie de la construction s'exerce par un processus de compagnonnage. En effet, tel qu'expliqué précédemment, lorsqu'un nouveau travailleur entre dans l'industrie de la construction, la Commission de la construction du Québec lui délivre un certificat de compétence apprenti. Ce travailleur devra ensuite effectuer entre une et cinq périodes d'apprentissage, selon le métier, afin d'être admissible à un examen de qualification en vue d'obtenir un certificat de compétence compagnon. Durant ce processus d'apprentissage, l'apprenti devra être parrainé par un compagnon du même métier afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de son métier.

Cela étant dit, depuis 2008, la proportion des jeunes de moins de 30 ans est à la baisse comparativement aux travailleurs de plus de 55 ans²¹. Évidemment, les travailleurs plus vieux sont principalement des compagnons alors que les plus jeunes sont souvent des apprentis. Lors des 5 dernières années, cette tendance à la baisse du nombre de compagnons disponibles au travail s'est accélérée²², créant du même coup des difficultés de recrutement de nouveaux apprentis pour les employeurs qui doivent se conformer aux règles de compagnonnages mentionnées plus haut.

Il est à noter que l'effet combiné du vieillissement de la population ainsi que des départs à la retraite associés à la diminution de la relève qui souhaite de moins en moins s'inscrire dans des formations professionnelles reliées aux métiers de la construction ont accentué l'écart entre le nombre de compagnons et celui des apprentis au courant des dernières années. D'ailleurs, les statistiques annuelles publiées par la Commission de la construction du Québec en avril 2020 permettent de confirmer cet écart grandissant dans certaines régions. En effet, les régions du Grand Montréal 1,65 compagnon par apprenti, de l'Outaouais 1,28 compagnon par apprenti ainsi que la Baie-James 0,29 compagnon par apprenti²³, confirment que cette problématique doit être considérée rapidement.

C'est dans cette optique que le gouvernement propose 2 modifications réglementaires afin d'amoinrir les effets de cette nouvelle réalité et ainsi permettre de résorber cette problématique dans les prochaines années et l'ACQ ne peut que saluer cette initiative du gouvernement.

3.1 Modification qui vise à augmenter les possibilités d'embauches de nouveaux apprentis

L'obligation pour l'employeur de faire respecter le ratio apprenti-compagnon sur un chantier de construction assujéti à la loi R-20 découle de l'article 20 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ce ratio est présentement d'un pour un. La modification réglementaire propose de permettre à un compagnon de superviser deux apprentis à la condition que l'un des deux ait atteint sa dernière période d'apprentissage. Cette mesure exclut toutefois les apprentis des métiers de ferrailleur, opérateur de pelles et opérateur d'équipements lourds, qui n'ont qu'une seule période d'apprentissage, ainsi que ceux du métier de grutier.

Afin de bien comprendre l'intention législative derrière le processus de compagnonnage, appelé aussi ratio en chantier, exigé par la réglementation, il importe de comprendre quels sont les objectifs qui sous-tendent cette réglementation.

Au début des années 80, la Cour d'appel a établi une ligne d'interprétation relativement à ce processus de compagnonnage en interprétant la notion de « surveillance immédiate ». En effet, la Cour souligne que le terme « immédiat » signifie « qui précède ou suit sans intermédiaire dans l'espace ou le temps. » Elle ajoute

21 *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec*, Direction stratégie et portefeuille de projets, mars 2019, page 36.

22 *Commission de la construction du Québec, Mesures pour contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie, complément d'information sur trois mesures en particulier*, décembre 2019.

23 *Commission de la construction du Québec, Statistiques annuelles 2019, « Nombre de salariés par statut professionnel selon la région de domicile, 2019 »* [Internet] *Statistiques annuelles 2019* (ccq.org), (page consultée le 7 janvier 2021).

que l'apprentissage sert à apprendre à l'apprenti à se servir de certains outils et lui permet d'acquérir l'expérience nécessaire pour obtenir le droit de professer le métier choisi, pour conclure que «le travailleur qualifié doit avoir l'œil ouvert, mais il n'est pas tenu de braquer les yeux sur l'apprenti.»

De plus, d'autres objectifs sous-tendent ce système de compagnonnage soit de s'assurer que les travaux sont faits par des personnes compétentes et assurer la santé et la sécurité des personnes présentes sur les chantiers de construction. En effet, rappelons-nous les critères que la Cour du Québec nous invite à considérer dans la décision 9307-8269 Québec inc., rendu en 2020²⁴:

- Si l'on considère qu'un compagnon est en mesure de vérifier et de corriger, s'il y a lieu, les travaux exécutés par deux apprentis, l'objectif est atteint.
- Si l'on considère que l'apprenti travaille dans des conditions sécuritaires compte tenu de son expérience de travail, l'objectif est atteint.
- Si l'on considère que la nature et la complexité des travaux exécutés par les apprentis sont telles qu'ils ne requièrent pas la supervision immédiate d'un compagnon en tout temps, l'objectif est atteint.
- Si l'on considère que les apprentis ont suffisamment cumulé d'heures d'apprentissage pour effectuer un bon nombre de tâches sans se faire contrevalider constamment par un compagnon, l'objectif est atteint, encore une fois.

En outre, le risque de dangerosité associé à la modification réglementaire proposée soit la possibilité pour un compagnon de superviser 2 apprentis est limité par l'ajout du critère de dernière année d'apprentissage de l'apprenti. En effet, ces derniers ont déjà acquis de l'expérience en chantier et cela diminue donc le risque au niveau de la santé et de la sécurité des travailleurs.²⁵

Au regard de ces constats, la mesure visant la modification du ratio permettra la formation en simultané de deux apprentis par compagnon et produira inévitablement deux fois plus de compagnons au cours des années à venir, ce qui contribuera à ramener plus rapidement le bassin de travailleurs compétents à un niveau acceptable pour soutenir le rythme de l'activité sur les chantiers et ce, sans compromettre l'objectif de santé et sécurité sur les chantiers de construction²⁶.

Le potentiel d'intégration de la main-d'œuvre d'une telle mesure est fort intéressant.²⁷ En effet, «selon les données de la fin de l'année 2019, au jour 1 de l'implantation, cette mesure permettrait aux compagnons de superviser un potentiel de quelque 14 000 apprentis de plus, ce qui représente une masse importante des travailleurs»²⁸.

3.2 Modification qui vise à accélérer le cheminement vers le statut de compagnon pour permettre de superviser plus d'apprentis

Actuellement, la réglementation prévoit qu'un travailleur détenant une carte de compétence compagnon peut travailler seul, mais il peut également superviser des apprentis de métiers puisqu'il détient les compétences et connaissances requises.

Lorsque l'apprenti termine son apprentissage, il est admissible à un examen de qualification. L'obtention de sa carte de compagnon est tributaire de la réussite de cet examen de qualification. Cet examen vise à évaluer les compétences acquises.

²⁴ Directeur des poursuites criminelles et pénales c. 9307-8269 Québec inc., 2020 QCCQ 7679, par. 16.

²⁵ Commission de la construction du Québec, Mémoire au Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction, « Proposition de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction », 5 février 2020, page 11.

²⁶ Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHO), « Proposition de solutions relatives au problème de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur résidentiel de l'industrie de la construction », 1^{er} février 2019, page 6.

²⁷ Commission de la construction du Québec, Mémoire au Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction, « Proposition de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction », 5 février 2020, page 16.

²⁸ Idem, page 11.

La modification réglementaire proposée offrirait la possibilité à l'apprenti de métier de s'inscrire plus rapidement à son examen de qualification menant au statut de compagnon. Plus spécifiquement, l'apprenti aurait accès à son examen dès que 85 % de son apprentissage serait complété. Il est important de souligner que cette modification au règlement requiert toujours la réussite de l'examen comme préalable à l'obtention du statut de compagnon. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les exigences de compétence.

Tel qu'illustré plus haut, l'industrie de la construction a un besoin criant de compagnons qui manquent dangereusement à l'appel depuis plusieurs années et cette mesure viendrait accélérer le cheminement des apprentis vers le statut de compagnon.

Par ailleurs, la préoccupation majeure concernant le niveau de compétence serait assurée grâce à l'examen de qualification qui demeure une condition préalable pour l'émission d'une carte de compétence-compagnon. À cet égard, l'examen n'étant pas modulé, la compétence des travailleurs est maintenue. « Dans les faits, les apprentis les plus compétents seraient prêts à se présenter à leur examen avant la fin de leur apprentissage et dans l'éventualité d'un échec de leur part, 100 % de leur apprentissage devra être complété avant de pouvoir se présenter de nouveau à un examen de qualification ».²⁹

La Commission de la construction du Québec abondait dans le même sens dans son mémoire présenté en septembre dernier à la Commission des finances publiques : « Un compagnon peut travailler seul, sans supervision. Il a démontré, par la réussite de son examen de qualification, qu'il connaît les rouages de son métier, autant du point de vue technique, que du point de vue de la sécurité sur le chantier. En plus, il peut à son tour superviser un apprenti. Il bénéficie également d'une bonification salariale qui le retient dans l'industrie. Il faut donc prendre les moyens d'accélérer le passage du statut d'apprenti à celui de compagnon, ce qui permet ensuite de faire entrer plus d'apprentis dans l'industrie. Il est donc envisagé de commencer à admettre des apprentis à l'examen de qualification plus tôt, quand une part significative de l'apprentissage a été complétée. Bien entendu, la réussite de l'examen de qualification demeure incontournable et non négociable. »³⁰

Si cette mesure avait été « implantée en décembre 2019, dès le jour 1, cette mesure aurait permis à quelque 4000 travailleurs de devenir éligibles à l'examen menant au statut de compagnon. »³¹ De plus, cette modification réglementaire jumelée à celle bonifiant de 50 % la valeur des heures de formation initiale (DEP) permettent un « potentiel total de 6200 nouveaux candidats au statut de compagnon. »³² Il s'agit là d'une augmentation considérable du nombre de compagnons disponibles sur les chantiers de construction dont l'industrie n'a malheureusement pas les moyens de se priver.

RECOMMANDATION

L'ACQ recommande d'approuver les modifications réglementaires visant :

- À accélérer le cheminement vers le statut de compagnon pour permettre de superviser plus d'apprentis;
- À augmenter les possibilités d'embauches de nouveaux apprentis.

²⁹ ACQ, *Mémoire – Révision du cadre normatif de l'industrie de la construction*, septembre 2020, pages 39 et 40.

³⁰ Commission de la construction du Québec, *Mémoire présenté à la Commission des finances publiques*, septembre 2020, page 11.

³¹ Commission de la construction du Québec, *Mémoire au Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction*, « Proposition de changements réglementaires afin de contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction » 5 février 2020, page 10.

³² Idem.

4. ENJEUX SUR LA POLYVALENCE ET L'EFFICIENCE SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Écrire un mémoire concernant les défis de rareté de main-d'œuvre sans parler de juridiction de métier serait un euphémisme. En effet, l'efficacité dans l'organisation du travail est la pierre angulaire d'une bonne coordination sur un chantier de construction et, du même coup, d'une productivité accrue, une solution essentielle aux défis de main-d'œuvre des prochaines années.

Rappelons au passage que les 25 définitions de métiers n'ont pratiquement pas subi de modifications depuis les années 1970, alors que l'industrie de la construction est en constante évolution. L'on en arrive donc à un constat alarmant plus de 50 ans plus tard, où la juridiction de métier est extrêmement rigide et crée des problèmes récurrents d'efficacité sur les chantiers de construction.

En parlant d'efficacité, l'on doit donner à César ce qui revient à César, et le législateur a fait un premier pas dans la bonne direction en ajoutant dans la réglementation, en 2011, la notion d'efficacité dans l'organisation du travail. Un effort salutaire, mais combien insuffisant lorsque l'on constate que c'est pratiquement la seule modification des 50 dernières années.

Cela étant dit, la modification réglementaire proposée permettant d'affecter un apprenti plutôt qu'un manoeuvre à une tâche résiduaire en lien direct avec le métier améliorerait l'efficacité dans l'organisation du travail sur les chantiers, mais il faudra assurément en faire plus.

4.1 Modification qui vise à favoriser une organisation efficace du travail en chantier pour améliorer la productivité

La mouture actuelle de la réglementation exige qu'un apprenti de métier doive impérativement accomplir les tâches relatives à son métier en regard des définitions de métier qui, rappelons-le, sont demeurées inchangées depuis plus de 50 ans. Il ne peut donc pas accomplir d'autres tâches résiduares en lien direct avec son métier.

À ce jour, les tâches résiduares qui sont des tâches qui ne sont pas explicitement prévues dans les définitions de métier sont réservées aux salariés ayant un certificat de compétence compagnon ainsi qu'aux occupations.

Le changement réglementaire proposé cible directement les tâches résiduares, c'est-à-dire les tâches qui ne sont pas comprises dans aucune définition de métiers, en permettant aux apprentis d'effectuer ces tâches lorsqu'elles sont en lien direct avec leur métier.

La réalité des chantiers de construction exige que certaines tâches quotidiennes empiètent sur l'exécution de plus d'un métier ou occupation. À titre, d'exemple le règlement prévoit expressément qu'un charpentier-menuisier peut fabriquer des formes de coffrage, mais il est muet sur le décoffrage après une coulée de béton. Ainsi concrètement, l'apprenti charpentier-menuisier peut fabriquer les coffrages, mais ne peut pas les retirer après une coulée de béton. Cette tâche est réservée au compagnon ou à une occupation.

De plus, l'industrie se renouvelle et évolue d'année en année, par l'arrivée de nouvelles techniques, mais aussi de nouveaux matériaux de construction. Ainsi, permettre aux apprentis d'effectuer des tâches résiduares est simplement une façon d'adapter la réglementation à la réalité des chantiers de construction.

Quant à l'apprentissage du métier, dans bien des cas, les tâches résiduares que ne peut accomplir l'apprenti sont des tâches enseignées lors de la formation initiale du métier, mais qui ne sont pratiquées que lorsque le salarié atteint le statut de compagnon. Ainsi, permettre aux apprentis d'apprendre tous les rouages du métier est essentiel.

L'organisation du travail sur les chantiers est primordiale, la notion d'efficacité se veut une manière de favoriser une certaine polyvalence des travailleurs dans le but de faire avancer les travaux sur un chantier à un rythme convenable. L'objectif étant simplement qu'un salarié puisse effectuer ses tâches dans une même séquence du début jusqu'à la fin sans subir de ralentissement de travail dû à la segmentation des métiers.

La rigidité de la réglementation est trop souvent un frein au rythme de travail sur les chantiers. D'ailleurs, selon un sondage effectué par la Commission de la construction du Québec, le ralentissement de la cadence de travail est l'une des préoccupations des employeurs³³. Dans le contexte économique actuel où les employeurs doivent rattraper les retards causés par le confinement, où l'industrie de la construction devient un moteur pour la relance économique, permettre aux apprentis d'effectuer des tâches résiduelles n'est qu'une mesure pour aider l'efficacité sur les chantiers.

Or, force est d'admettre que la proposition de modification réglementaire ne règle pas tous les maux, l'ACQ considère qu'elle ne va pas assez loin. En effet, la proposition réglementaire atténuée en quelque sorte les problèmes d'efficacité dans l'organisation du travail en regard de l'empiètement des descriptions de métier versus les tâches résiduelles. Toutefois, qu'en est-il de l'empiètement des descriptions de métier entre elles ? À titre d'exemple, un vitrier qui change une fenêtre et qui réalise qu'un morceau de bois est pourri ne peut pas le changer et doit absolument contacter un charpentier-menuisier pour effectuer cette tâche.

L'on en arrive donc à parler de la notion de «travaux de construction similaires ou connexes» existant en matière de qualification professionnelle des entrepreneurs. En fait, la réglementation prévoit déjà que le détenteur d'une licence peut exécuter des travaux similaires ou connexes³⁴. Il s'agit de la réalisation de travaux substantiellement de même nature que les travaux permis par la sous-catégorie, en tenant compte des compétences et des habiletés requises pour les exécuter.

Récemment, la Cour d'appel du Québec s'est penchée sur cette notion, de sorte qu'il existe maintenant un fondement jurisprudentiel concernant l'interprétation et la portée qu'il faut donner à celle-ci, du moins dans le cadre d'une poursuite de nature pénale. Ainsi, la Cour d'appel propose une définition des travaux similaires ou connexes qui permet la réalisation de travaux substantiellement de même nature que les travaux permis par la sous-catégorie, en tenant compte des compétences et habiletés requises pour les exécuter.³⁵

Dans la mesure où les juridictions des métiers permettraient la réalisation de travaux similaires ou connexes, cette décision de la Cour d'appel pourrait éventuellement être invoquée et appliquée mutatis mutandis. Les principes qu'elle dégage limitent la portée des travaux similaires ou connexes en les assujettissant à des critères de compétences et d'habileté, réduiraient la rigidité de la réglementation et permettraient une meilleure polyvalence sur les chantiers de construction.

RECOMMANDATION

L'ACQ recommande d'approuver les modifications réglementaires visant :

- À favoriser une organisation efficace du travail en chantier pour améliorer la productivité.

L'ACQ recommande également que soit ajouté dans l'introduction de l'annexe A du Règlement sur la formation professionnelle que: « Dans tous les cas, les activités comprises dans les définitions de métiers prévues à l'annexe A comprennent les activités similaires ou connexes à ces métiers. »

³³ Commission de la construction du Québec, Volume d'activité anticipé, rareté de la main-d'œuvre et impact de la pandémie, réalisé par Direction des stratégies et du portefeuille de projets, juin 2020, page 7.

³⁴ Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires, B-1.1, r. 9, art 11.

³⁵ Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Climatisation B.S. inc., 2018 QCCA 2224.

CONCLUSION

Tout bien considéré, l'ACQ salue l'excellent travail de la Commission de la construction du Québec et du gouvernement. Les défis de main-d'œuvre des prochaines années dans l'industrie de la construction doivent être une priorité, afin d'assurer la pérennité de nos entreprises, mais également la santé financière de toute une économie. L'amélioration de la réglementation quant à l'accès à l'industrie, la diplomation décroissante, le manque alarmant de compagnon, ainsi que la polyvalence et l'efficacité sur les chantiers de construction devaient des incontournables.

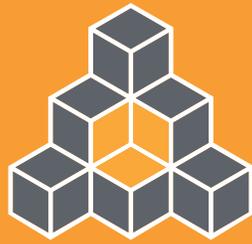
Somme toute, l'analyse des huit (8) mesures d'allègements réglementaires offre un portrait détaillé sur les incidences positives pour la relance économique du Québec. De concert avec la CCQ, le gouvernement contribue à outiller davantage les employeurs pour leur permettre de relever leurs défis de main-d'œuvre dans un contexte où l'industrie de la construction a de grands besoins. Il est certes pertinent d'envisager, dans la même veine, d'autres initiatives dans le but d'accroître la polyvalence de différents métiers en actualisant les juridictions de métiers par exemple ou encore en revisitant les règles sur la mobilité de la main-d'œuvre. L'intention étant d'optimiser l'organisation du travail dans le but d'accroître la productivité sur les chantiers de construction au Québec. L'ensemble des parties prenantes, en collaboration avec les autorités décisionnelles, auront assurément du pain sur la planche dans les prochaines années et devront prendre le taureau par les cornes afin d'assurer l'efficacité d'une industrie qui roule à plein régime.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'ACQ recommande d'approuver les modifications réglementaires visant :

- À favoriser l'accès à des personnes qui détiennent de l'expérience de travail pertinente;
- À permettre à chaque employeur d'obtenir deux exemptions pour « enfants d'employeur »;
- À délivrer des certificats de compétence occupation aux diplômés des programmes professionnels menant à exercer une occupation spécialisée;
- À valoriser la formation initiale dans le but de garder le plus grand nombre d'étudiants dans les centres de formation professionnelle;
- À délivrer des certificats de compétence apprenti aux étudiants qui sont inscrits dans les programmes de formation construction;
- À accélérer le cheminement vers le statut de compagnon pour permettre de superviser plus d'apprentis;
- À augmenter les possibilités d'embauches de nouveaux apprentis;
- À favoriser une organisation efficiente du travail en chantier pour améliorer la productivité.

L'ACQ recommande également:

- Que soit ajouté dans l'introductif de l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle* que: « Dans tous les cas, les activités comprises dans les définitions de métiers prévues à l'annexe A comprennent les activités similaires ou connexes à ces métiers. »
- Que les monteurs de ligne, les soudeurs et les soudeurs en tuyauteries puissent obtenir un certificat de compétence occupation spécialisée aux mêmes conditions, que les arpenteurs, les boute-feux-foreurs et les scaphandriers;
- Que les différents diplômes d'études collégiales en arpentage soient reconnus afin d'obtenir un certificat de compétence occupation spécialisée d'arpenteur.



**ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC**