



Projet de loi 51 Modernisation de l'industrie de la construction

Mémoire de l'Association de la construction
du Québec présenté à la Commission de
l'économie et du travail

14 mars 2024



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire.....	5
Sommaire des recommandations	7
Introduction.....	12
À propos de l'Association de la construction du Québec	13
Mise en contexte générale.....	13
Urgence et nécessité d'agir	13
I – Une réglementation fort complexe.....	14
II – Pour maximiser la polyvalence dans l'exercice des métiers et des occupations	16
III – Le régime d'apprentissage dans l'industrie de la construction – une autre voie pour maximiser la polyvalence dans l'exercice des métiers et des occupations	23
IV – Mobilité	26
V – Enjeux Québec/Ontario et nouveaux pouvoirs de la CCQ en matière de reconnaissance de formations hors Québec	29

VI – Fonctionnement du régime de négociations	35
Le Maraudeage	35
Dépôt des demandes patronales et syndicales.....	35
Création d'un Comité de relations du travail.....	36
Diligence et bonne foi dans le processus de négociation.....	38
Période de médiation et préavis de grève	39
VII– Rétroactivité	41
VIII – Vote sur les offres patronales.....	45
IX – Dépôt du protocole intersyndical.....	46
X – Matières grieffables et travailleurs de remplacement	47
XI – Modifications réglementaires favorisant l'accès à l'industrie pour les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées	49
XII – L'amélioration du Carnet référence	51
XIII – Infractions.....	53
XIV – Démocratiser l'accès aux nouvelles technologies pour améliorer la productivité des entreprises de construction.....	54
XV – Une refonte des modes d'apprentissage s'impose.....	54
Conclusion.....	55

SOMMAIRE

L'industrie de la construction du Québec se trouve à un moment charnière de son histoire. Confrontée à une multitude de défis majeurs, sa modernisation est impérative pour garantir sa pérennité et sa croissance. En tant que porte-parole incontournable du secteur, l'ACQ salue l'ouverture de la loi R-20 et présente dans ce mémoire un ensemble de recommandations concrètes pour relever ces défis et propulser l'industrie vers un avenir prospère.

Parmi les défis les plus urgents, la pénurie de main-d'œuvre se pose comme un frein majeur à la réalisation des projets et menace la compétitivité du Québec. En 2023, plus de 12 000 travailleurs manquaient à l'appel, situation accentuée par le vieillissement de la population active. De plus, le manque d'attractivité des métiers de la construction s'avère un autre obstacle important. Souvent perçus comme pénibles et offrant peu de perspectives, ces métiers peinent à attirer la relève.

Le cadre réglementaire actuel de l'industrie est souvent perçu comme complexe, rigide et opaque, ce qui freine l'innovation et l'adaptation aux nouvelles technologies. La simplification et la modernisation de la réglementation sont essentielles pour stimuler la croissance et la compétitivité du secteur.

De plus, les pratiques actuelles d'organisation du travail sur les chantiers de construction sont souvent rigides et peu adaptables aux besoins spécifiques des projets. Cela limite l'efficacité et la productivité du secteur. Il est nécessaire d'assouplir les règles et les pratiques de travail et de favoriser la collaboration et la responsabilisation des travailleurs.

En parallèle, la demande croissante de construction de logements et d'infrastructures, liée à la croissance démographique et au développement économique du Québec, met de la pression sur un secteur déjà en difficulté. La population du Québec devrait augmenter de 1,5 million d'ici 2030, accentuant le besoin en nouvelles constructions¹.

Pour faire face à ces défis, l'industrie de la construction doit être, plus que jamais, performante et productive.

L'ACQ a mandaté la firme AppEco² afin d'obtenir un portrait de la situation de la productivité du secteur québécois de la construction et d'identifier des façons d'en mesurer l'évolution, ainsi que d'estimer les gains qui découleraient d'une augmentation de la polyvalence des métiers.

Cette analyse nous révèle une situation préoccupante. Le secteur de la construction au Québec **se classe parmi les moins productifs au Canada**. L'étude démontre que la productivité du travail dans ce secteur est systématiquement inférieure à celle observée au Canada et en Ontario (11 %) depuis plusieurs années.

L'analyse d'AppEco révèle que ce sont principalement des facteurs intangibles et organisationnels qui exercent une influence négative sur la productivité. **Des éléments tels que l'organisation du travail, les conventions collectives et la multiplicité des métiers jouent un rôle significatif dans l'efficacité globale du secteur.**

¹ La population du Québec d'ici 2066 : une croissance qui se poursuit, mais qui ralentit - Gouvernement du Québec (quebec.ca)

² Philippe Gougeon, Richard Fahey, Julien Mc Donald-Guimond, Jean-Charles Denis, **Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers - Rapport final** - 14 juillet 2023 – 77 pages.

Solutions proposées par l'ACQ :

Renforcement de la polyvalence (Recommandations 1 à 4) : Pour encourager la polyvalence dans l'organisation du travail, l'ACQ recommande des ajustements législatifs permettant aux employeurs de mieux adapter les compétences des travailleurs aux exigences des chantiers.

Elle recommande également d'étendre cette polyvalence aux apprentis et aux titres occupationnels, ce qui contribuerait à maximiser les gains de productivité dans l'ensemble de l'industrie. De plus, elle suggère d'offrir des formations aux titres occupationnels pour qu'ils puissent effectuer des tâches partagées entre différents métiers, ce qui stimulerait encore davantage la polyvalence des travailleurs.

Enfin, le mémoire propose d'assouplir les restrictions actuelles, notamment en ce qui concerne les travaux de structure afin de mieux répondre aux besoins changeants des chantiers et d'optimiser l'utilisation des ressources humaines.

Régime d'apprentissage (Recommandation 5) : Cette section analyse les défis rencontrés dans le régime d'apprentissage de l'industrie de la construction au Québec, mettant en lumière les limitations qui entravent la polyvalence des travailleurs. Les recommandations proposées visent à élargir le spectre des choix offerts aux travailleurs pour maximiser leur employabilité et diversifier leurs compétences afin de répondre plus efficacement aux besoins du marché.

Mobilité (Recommandation 6) Cette partie examine les contraintes réglementaires et conventionnelles qui restreignent la mobilité des travailleurs de la construction au Québec, qui ont un impact négatif sur le développement économique et la compétitivité de l'industrie. Si l'on souhaite véritablement augmenter la productivité, il est impératif d'engager l'industrie vers la pleine mobilité, telle qu'elle existe partout ailleurs au Canada et dans le monde. Les critères suggérés par le projet de loi autorisent la pleine mobilité à 73 % de la main-d'œuvre, créant des inégalités entre travailleurs et maintenant une complexité dans l'industrie qui n'a aucune raison d'être. Les ajustements législatifs recommandés visent à favoriser une allocation plus efficace des ressources humaines.

Reconnaissance des qualifications transfrontalières (Recommandation 7) : Dans un contexte de besoin urgent de main-d'œuvre qualifiée dans la construction au Québec, la reconnaissance des qualifications pour les résidents des zones limitrophes est cruciale. Les processus actuels, complexes et opaques, nécessitent des mesures spécifiques pour égaliser les exigences, réduire la redondance des formations et accélérer les reconnaissances, favorisant ainsi l'intégration rapide de la main-d'œuvre qualifiée en attente d'emploi.

Régime de négociations (Recommandations 8 à 15) : Dans un contexte de complexité des relations du travail dans l'industrie de la construction et d'optimisation de la productivité dans l'industrie de la construction, l'ACQ propose des mesures de simplification et de prévention des conflits. La création d'un comité dédié à la résolution proactive des différends permettrait une gestion efficace des tensions. En outre, l'introduction d'un vote secret sur les offres patronales, ainsi que le retrait des dispositions de rétroactivité, simplifieraient les processus administratifs des employeurs. Cette approche, combinée à des délais clairs pour les négociations, favoriserait un environnement de travail fluide et compétitif, stimulant ainsi la croissance et la productivité globale de l'industrie.

Accessibilité (Recommandation 16) : Dans le paysage de l'industrie de la construction au Québec, la reconnaissance de la nécessité impérieuse et réparatrice de la diversité émerge comme un impératif incontournable. Les mesures proposées visent à faciliter l'accès pour les femmes, les Autochtones, les

minorités visibles, les immigrants et les personnes handicapées. Les défis incluent la discrimination, les barrières linguistiques et la reconnaissance des qualifications obtenues hors Québec. Les recommandations de l'ACQ insistent sur la formation, la prévention du harcèlement et l'accès équitable à la formation professionnelle.

Soutien à l'innovation et la formation (Recommandation 19) : Dans un paysage où l'industrie de la construction est confrontée à des défis majeurs tels que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la nécessité d'augmenter la productivité, l'intégration des nouvelles technologies et une réflexion des modes de formation sont devenues des priorités incontournables. L'ACQ propose une approche proactive pour stimuler l'innovation et l'adoption des technologies dans le secteur, tout en garantissant une formation adéquate et accessible pour les travailleurs. Cette démarche vise à moderniser l'industrie, à renforcer la compétitivité des entreprises et à répondre aux besoins croissants du marché, contribuant ainsi à la croissance durable de l'économie québécoise.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Afin de limiter les impacts réglementaires éventuels sur la notion actuelle de polyvalence, l'ACQ recommande de modifier le paragraphe 2 de l'article 121.1 comme suit :

123.1. La Commission peut, par règlement : 2° déterminer les tâches et les activités comprises dans un métier, sans restreindre le droit de gérance des employeurs en conformité avec le principe de polyvalence dans l'organisation du travail.

RECOMMANDATION 2

Afin d'ouvrir la notion de polyvalence aux titres occupationnels et aux apprentis en dernière période d'apprentissage, l'ACQ recommande de modifier l'article 72 du projet de loi afin qu'il se lise comme suit :

72. Le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) est modifié par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

« 4.0.1. Malgré l'article 4, un compagnon, un apprenti ou une occupation peut exercer une tâche non comprise dans la définition de l'annexe A qui s'applique à son métier lorsque cette tâche s'inscrit dans le respect du principe de polyvalence dans l'organisation du travail.

Constitue de la polyvalence toute tâche qu'un employeur assigne à un salarié exerçant un métier comme compagnon, apprenti ou une occupation qui satisfont à l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° ces tâches sont reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon ou aux tâches résiduelles appartenant aux occupations;
- 2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;
- 3° elles sont, à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.

(...) ».

RECOMMANDATION 3

L'ACQ recommande de modifier les pouvoirs réglementaires de la CCQ afin de permettre aux titres occupationnels de suivre les formations appropriées pour effectuer les tâches apparaissant à l'annexe E du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, ce qui permettrait des gains importants de productivité sur les chantiers.

Plus précisément, elle recommande de modifier l'alinéa 4 de l'article 123.1 de la loi R-20 de la façon suivante :

« 123.1. La Commission peut, par règlement :

(...)

4° rendre obligatoire de la formation pour l'exercice d'une occupation ou pour l'exercice d'une activité partagée d'un métier par une occupation;

RECOMMANDATION 4

L'ACQ recommande d'abroger l'exception en lien avec les travaux de structure pour ne garder que l'exception en regard de l'opération des grues de tout genre.

RECOMMANDATIONS 5

À l'exclusion des métiers de grutiers, tuyauteurs et électriciens, l'ACQ recommande de permettre aux apprentis de poursuivre l'apprentissage de deux métiers et aux titulaires de certificat occupation de détenir un certificat-apprenti selon les paramètres apparaissant aux modifications proposées aux règlements suivants :

Modification du paragraphe 3 de l'article 2 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 :

2. *La Commission délivre un certificat de compétence-apprenti à une personne qui en fait la demande, est âgée d'au moins 16 ans et fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4), dans l'un ou l'autre des cas suivants :*

(...)

3° *cette personne est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, d'un certificat de compétence-apprenti ou d'un certificat compétence-occupation et elle veut entreprendre ou poursuivre l'apprentissage d'un autre métier;*

(...)

Modification de l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 par l'ajout de l'alinéa suivant à la suite du 2e alinéa.

Malgré le 2e alinéa, la Commission ne renouvelle pas un certificat de compétence-apprenti, si le détenteur du certificat de compétence-apprenti ne démontre pas qu'il satisfait aux conditions d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), relativement

au programme d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) se rapportant au métier visé par cette demande.

Ajout de l'article 7.4 au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 :

7.4 La Commission renouvelle, sur demande, un certificat de compétence-occupation expiré, lorsque son détenteur a débuté l'apprentissage d'un métier en vertu du paragraphe 3 de l'article 2 et que son certificat de compétence-apprenti n'a pu être renouvelé en vertu de l'article 7.

Modification de l'article 14 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, RLRQ c R-20, r 8 :

14. Un candidat est admis à l'apprentissage d'un seul métier à la fois lorsqu'il détient un certificat de compétence-compagnon ou occupation. Toutefois, un candidat peut être admis à l'apprentissage d'au plus deux métiers lorsqu'il détient qu'un seul certificat de compétence-apprenti.

RECOMMANDATION 6

L'ACQ recommande au gouvernement de lever toute restriction réglementaire en matière de mobilité de la main-d'œuvre québécoise et d'offrir la pleine mobilité à tous les travailleurs et travailleuses du Québec (compagnon, apprenti, manœuvre ou manœuvre spécialisé).

RECOMMANDATIONS 7

L'ACQ recommande que les résidents du Québec, qui exercent leur métier dans une province limitrophe au Québec, puissent intégrer l'industrie de la construction plus facilement.

Pour donner plein effet à cette recommandation, l'ACQ propose que le pouvoir réglementaire prévu au paragraphe 13.4 de l'article 123.1 de la loi inclut également la reconnaissance des activités de perfectionnement dans les provinces limitrophes du Québec en se lisant comme suit :

123.1. La Commission peut, par règlement :

13.4° déterminer des normes et une procédure de reconnaissance pour :

1. de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec afin d'intégrer l'industrie de la construction
2. des activités de perfectionnement dispensée hors Québec afin de maintenir actif un certificat de compétence pour le métier concerné;

Et de modifier le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin d'y ajouter l'article 2.5.1 qui se lirait comme suit :

2.5.1. La Commission délivre un certificat de compétence-apprenti pour un métier, sauf pour celui de grutier, à une personne domiciliée au Québec et âgée d'au moins 16 ans qui démontre qu'elle a acquis au moins 35 % des heures d'apprentissage du métier, en heures de travail exécutées comme apprenti dans ce métier et ou en heures de travail exécutées et rémunérées dans ce métier à dans une province limitrophe au Québec, si cette personne satisfait aux conditions suivantes:

1° elle fournit une attestation suivant laquelle elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4);

L'apprenti sera classé dans la période d'apprentissage applicable du métier concerné en fonction du nombre d'heures qu'il a démontré avoir exécuté dans la province limitrophe au Québec.

L'ACQ recommande également de modifier l'article 8 de ce règlement afin qu'il se lise comme suit :

8. La Commission renouvelle, sur demande, un certificat de compétence qui n'a pu être renouvelé en vertu de l'article 7, lorsque son titulaire lui démontre que durant la période visée:

1° il a continué d'exécuter dans l'industrie de la construction, à l'extérieur du Québec, des travaux en lien avec son certificat de compétence;

Finalement, l'ACQ recommande d'imposer un délai de 12 mois à la CCQ pour exercer ce pouvoir réglementaire.

RECOMMANDATION 8

L'ACQ recommande que l'ajout de l'article 42.2 à la loi R-20, tel que proposé par l'article 18 du projet de loi entre en vigueur le jour de la sanction de la loi.

RECOMMANDATION 9

L'ACQ recommande de bonifier les dispositions prévues à l'article 5 du projet de loi en assurant la présence d'une disposition similaire à l'article 12.10 de la Loi sur le ministère du Travail³ ayant pour objet de dicter les fonctions du président du Comité des relations du travail et donner le pouvoir au ministre du Travail de nommer la personne occupant cette fonction.

L'ACQ recommande également que les dispositions concernant les fonctions du Comité des relations du travail stipulent clairement que tout grief au sens l'article 62, alinéa 2 de la loi R-20 soit préalablement discuté lors des séances du comité avant qu'un arbitre n'en soit saisi.

RECOMMANDATION 10

L'ACQ recommande la mise en place des dispositions relatives à la négociation diligente et de bonne foi dès la sanction du projet de loi afin de permettre aux parties de pouvoir en bénéficier lors de la prochaine négociation des conventions collectives qui devrait débuter à l'automne 2024.

RECOMMANDATION 11

L'ACQ recommande d'instaurer l'obligation pour les associations représentatives de donner un préavis d'au moins 72 heures aux associations d'employeurs et à la Commission de la construction du Québec pour informer de la date à laquelle une grève sera déclenchée.

RECOMMANDATION 12

L'ACQ recommande de retirer du projet de loi toutes les dispositions traitant d'ajustement salarial rétroactif.

.....
3 RLRQ c M-32.2

RECOMMANDATION 13

L'ACQ recommande la mise en place de dispositions permettant au Tribunal administratif du travail d'ordonner au syndicat de soumettre les dernières offres patronales aux salariés concernant les points encore en litige avant l'exercice d'un moyen de pression.

RECOMMANDATION 14

L'ACQ recommande que la loi soit modifiée afin que le protocole intersyndical soit remis au ministre du Travail 20 mois précédant l'échéance des conventions collectives et, qu'à défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

L'ACQ recommande également que la décision de l'arbitre soit rendue au plus tard 15 mois précédant l'échéance des conventions collectives, sans quoi le protocole mis en place lors de la dernière négociation prévaudra et sera implanté tel quel.

RECOMMANDATIONS 15

L'ACQ recommande de ne pas élargir les matières grieffables et de ne pas introduire de disposition contre les travailleurs de remplacement dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

RECOMMANDATIONS 16

L'ACQ est favorable à l'ensemble des modifications législatives qui vise à accroître la part des femmes, des personnes représentatives de la diversité et des membres de la communauté autochtone dans notre industrie.

L'ACQ recommande d'intégrer des formations obligatoires entourant la création de politiques de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de soutien à la formation de tout le personnel de bureau aux programmes d'obtention et du maintien des licences de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) pour assurer une compréhension uniforme à l'échelle de l'industrie.

Dans la même veine, l'ACQ recommande d'introduire une formation obligatoire aux travailleurs dans les cours de santé et sécurité du travail (ASP) et une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel dans les centres de formation professionnelle dédiés aux métiers de la construction, en vue de l'obtention du diplôme.

L'ACQ suggère aussi la mise en place d'un environnement propice à l'émergence de programmes innovants par les associations patronales pour enrayer le harcèlement au travail. Ces initiatives pourraient bénéficier d'un appui financier adéquat, facilitant ainsi leur développement et leur impact positif au sein des entreprises.

L'ACQ recommande d'accroître l'accès à la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire québécois, notamment dans le but de favoriser un plus grand accès à ces formations pour les personnes issues des communautés autochtones.

L'ACQ recommande aussi que la CCQ ait un délai de 12 mois pour exercer son pouvoir réglementaire prévu au paragraphe 13.4 de l'article 123.1 de la loi R-20.

RECOMMANDATIONS 17

L'ACQ recommande de revoir à la baisse les amendes prévues à l'article 27 du projet de loi afin que le principe de proportionnalité en lien avec la faute commise soit appliqué dans la détermination des montants des amendes pénales.

RECOMMANDATION 18

L'ACQ recommande au gouvernement de créer un pôle d'innovation et de concevoir un nouveau programme d'appui aux innovations et à l'intégration technologiques en construction.

RECOMMANDATION 19

L'ACQ recommande au gouvernement d'entamer un vaste chantier pour réviser de manière exhaustive le système d'enseignement des métiers de la construction pour mieux aligner l'offre de formation sur les besoins du marché du travail.

En adoptant ces solutions, l'industrie de la construction du Québec peut surmonter ses défis actuels et prospérer dans un environnement dynamique et innovant, contribuant ainsi au développement économique et social de la province.

INTRODUCTION

L'industrie de la construction est un secteur essentiel de l'économie, contribuant significativement à la croissance et au développement du Québec. Toutefois, elle doit constamment faire face à des défis et des enjeux sociétaux qui ont un impact sur sa performance et sa compétitivité. Dans ce contexte, le gouvernement, en annonçant l'ouverture de la loi R-20 et en déposant le projet de loi n°51, marque une nouvelle ère de réformes dans l'industrie pour le Québec du futur.

Pour répondre à l'augmentation des coûts de construction, au besoin de nouvelles infrastructures, d'entretien des infrastructures existantes, à la crise du logement qui appelle à la nécessité de densifier les milieux de vie et construire en hauteur, il est essentiel pour l'industrie de la construction d'adapter ses pratiques et de revoir la pertinence des normes en vigueur.

Le présent mémoire s'attache à explorer les différents aspects de cette modernisation en analysant les défis et les opportunités qui en découlent. La modernisation de l'industrie de la construction passe inexorablement par la flexibilité des métiers et des occupations ainsi que la pleine mobilité de la main-d'œuvre. En mettant en avant ces facteurs prioritaires, ce mémoire souhaite enrichir les propositions du gouvernement identifiées pour améliorer la productivité de notre secteur.

En implémentant les recommandations proposées, l'industrie pourra relever les défis actuels, améliorer sa productivité et favoriser une croissance durable dans l'intérêt de tous les acteurs du secteur et de la société québécoise.

L'ACQ tient à remercier à l'avance le ministère du Travail et les députés membres de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour l'attention qu'ils porteront à son mémoire et ses recommandations et pour l'opportunité qui lui est offerte de s'exprimer dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques.

À PROPOS DE L'ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

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 (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 près de 20 000 entreprises qui génèrent plus de 60 % des heures totales travaillées et déclarées dans l'industrie réglementée par la loi R-20. 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.

MISE EN CONTEXTE GÉNÉRALE

Urgence et nécessité d'agir

« Notre objectif, à terme, est d'améliorer la productivité, la rétention de main-d'œuvre et l'efficacité de l'industrie », indique le ministre du Travail, M. Jean Boulet.⁴

Depuis 2018, le gouvernement du Québec a entrepris des démarches sans précédent en augmentant considérablement ses investissements dans le cadre du Plan québécois des infrastructures (PQI), enregistrant une hausse notable de 50 %. Cette initiative ambitieuse intervient à un moment où les besoins en infrastructures connaissent une expansion exponentielle, exposant la province à une série de défis complexes. Selon l'ACQ :

- Ces investissements ne suffisent pas à résoudre le déficit de maintien des actifs (DMA), souvent appelé le déficit d'entretien des infrastructures publiques québécoises. Celui-ci était évalué à près de 35 milliards de dollars par le gouvernement du Québec dans son budget 2023-2024. Ceci représente une augmentation de 4,3 G\$⁵ du DMA de notre parc immobilier comparativement au budget de l'année précédente;
- De plus, la demande croissante en matière de construction de logements atteint des proportions importantes à travers toutes les municipalités du Québec. Ces collectivités s'efforcent de développer et d'agrandir leur offre résidentielle tout en maintenant des niveaux d'investissement suffisants dans leurs infrastructures essentielles;

⁴ Logements, pénurie et productivité | Québec veut réformer la construction | La Presse , lundi 5 février 2024.

⁵ Plan québécois des infrastructures 2023-2033, page C8.

- En parallèle, le secteur de la construction au Québec est aux prises avec une pénurie persistante de main-d'œuvre. Même si le nombre de travailleurs a enregistré une croissance ces dernières années, la demande demeure nettement supérieure à l'offre, comme en témoigne le chiffre impressionnant de 16 000⁶ postes vacants;

De plus, la population active, en particulier dans la tranche d'âge des 20-64 ans, connaît une diminution prévue au cours des prochaines années. Cela signifie que le nombre de personnes en âge de travailler, qui sont susceptibles de contribuer à la main-d'œuvre, diminuera au fil des années;

Cette diminution de la population active, conjuguée à la diminution du nombre de jeunes intéressés par les métiers de la construction, font de l'attractivité un autre enjeu incontournable pour notre industrie. La population des jeunes de 15 à 24 ans, qui constitue la relève potentielle pour l'industrie, diminue également et de moins en moins de jeunes s'inscrivent dans des formations professionnelles liées à la construction.

Dans un tel contexte, il devient impératif pour le Québec d'accroître la productivité de ce secteur et de le rendre attractif pour les travailleurs. En constante compétition avec les autres industries au niveau du recrutement de la main-d'œuvre, l'industrie de la construction doit faire disparaître les entraves à la mobilité des travailleurs, s'assurer que l'exercice des différents métiers et occupations sont plus flexibles et polyvalents afin de les rendre plus performants et plus attrayants et répondre adéquatement à l'ensemble de nos besoins en infrastructures.

Tels sont les principaux paramètres qui guident l'ACQ dans ses réflexions et recommandations.

I – Une réglementation fort complexe

Les enjeux auxquels font face l'industrie sont importants et pour comprendre les solutions proposées par le gouvernement et l'industrie, il nous apparaît nécessaire de revenir sur ses règles de fonctionnement.

Ainsi, les propositions visant uniquement les compagnons et qui ne tiennent pas compte des apprentis ou titres occupationnels par exemple, pourraient avoir un effet plus limité que prévu si d'autres modifications réglementaires ne sont pas prises en compte.

De plus, le nombre de travailleurs concernés par les mesures constitue un élément important à considérer dans l'examen du projet de loi. C'est pourquoi les précisions suivantes vous sont communiquées :

- Les **25 métiers sont définis à l'annexe A** du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (ci-après le règlement r.8)*;
- Ceux qui exercent ces métiers sont des **compagnons** et ceux qui sont en formation pour le devenir sont les **apprentis**. La période d'apprentissage varie selon le métier;

6 Commission de la construction du Québec, communiqué de presse, 12 décembre 2023, disponible à https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Communications/communiqués/2023/2023_Communique_CCQ_Previsions-2024.pdf?rev=7af5884646ca4c559417da21937b613a&sc_lang=fr-CA

- Selon les données de la CCQ datant de 2022, 165 736 salariés occupent un métier à titre de compagnons ou d'apprentis. De ce groupe, **102 191 sont des compagnons et 63 545 œuvrent à titre d'apprentis**⁷;
- En parallèle à ces métiers, il y a les « **titres occupationnels** » qui désignent les salariés qui exécutent les tâches qui ne sont pas dévolues à l'un des 25 métiers. Il existe une trentaine d'occupations et, pour la majorité, ces titres n'ont pas de formation initiale obligatoire. Ils n'ont pas de période d'apprentissage et n'ont pas de tâches spécifiquement prévues à l'annexe A du **Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. L'industrie comprend 32 189 salariés œuvrant dans une occupation en 2022**⁸.

Le règlement r.8 structure donc l'assignation des tâches sur un chantier de construction en fonction du type de certificat qui est détenu par le salarié. Vous trouverez ci-dessous un résumé des différents certificats qu'il est possible d'avoir et de l'organisation des tâches qui s'y rattache.

PRINCIPES D'EXERCICE DES DIFFÉRENTES TÂCHES SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION EN FONCTION DU TYPE DE CERTIFICAT DE COMPÉTENCE DÉTENU			
L'annexe A du Règlement r. 8 définit les tâches réservées aux 25 métiers du secteur de la construction.			
Tâches exclusives : Il s'agit de tâches définies dans un seul des 25 métiers et réservées uniquement à ce métier (ex. : travaux d'électricité définis exclusivement à l'électricien).			
Tâches partagées : Il s'agit de tâches définies dans plus d'un métier et réservées uniquement aux métiers où cette tâche est définie (ex. : la pose de gazon synthétique est prévue dans le métier de charpentier-menuisier et de poseur de revêtement souple).			
Tâches résiduelles : Il s'agit de tâches qui ne sont prévues dans aucun des 25 métiers (ex. : le sciage de béton n'est prévu dans aucun des 25 métiers).			
Type certificat de compétence	Tâches exclusives	Tâches partagées	Tâches résiduelles
Certificat compétence-compagnon (métier)	Oui, si la tâche est prévue pour ce métier.	Oui, si la tâche est prévue pour ce métier.	Oui
Certificat de compétence-apprenti (métier)	Oui, si la tâche est prévue pour ce métier.	Oui, si la tâche est prévue pour ce métier.	Oui, seulement si en lien direct avec ce métier.
Certificat de compétence-occupation	Non	Non	Oui

Soulignons qu'une segmentation aussi détaillée de l'industrie demeure **unique au Québec**.

7 Commission de la construction du Québec, Statistique annuelle, Nombre de salariés selon le statut professionnel 2013-2022, publié en avril 2023 disponible à C.xlsx (ccq.org)

8 Idem

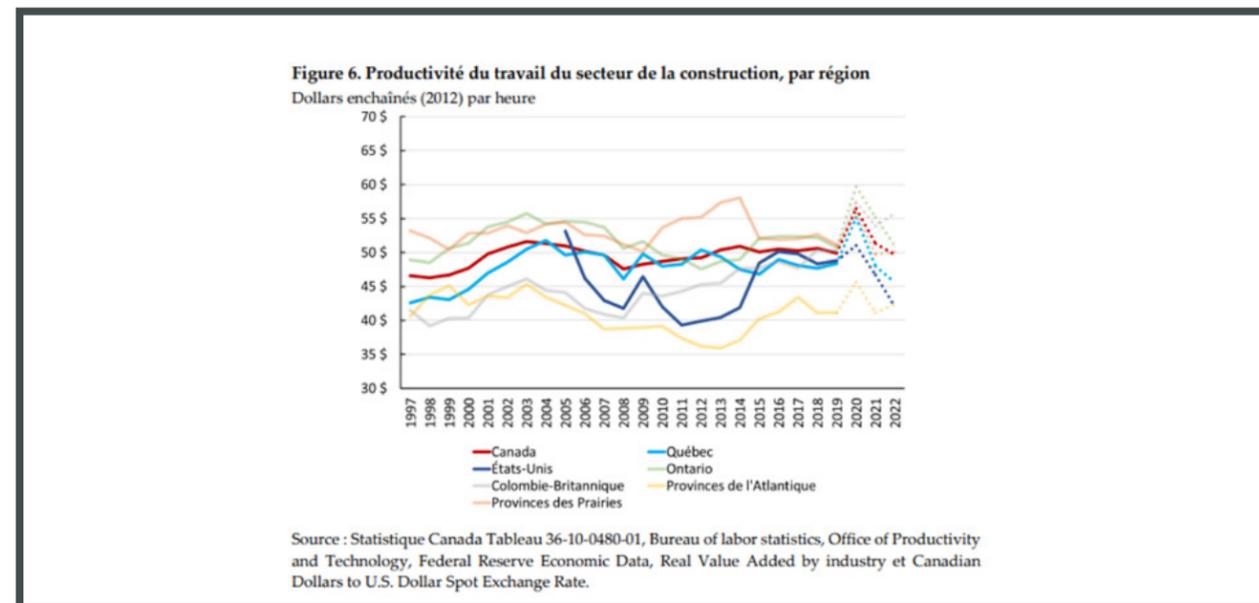
II – Pour maximiser la polyvalence dans l'exercice des métiers et des occupations

Mise en contexte

Lorsque l'on scrute attentivement la situation économique de l'industrie de la construction, un constat indiscutable émerge : la demande envers ce secteur demeurera particulièrement élevée dans les années à venir. La construction au Québec devra non seulement combler les déficits d'entretien et créer de nouvelles infrastructures pour répondre aux besoins, mais également intensifier la production de logements tout en innovant dans ses méthodes de construction. Il va sans dire que l'enjeu de productivité dans ce secteur est déterminant et l'ACQ en est consciente.

L'ACQ a donc mandaté AppEco⁹ afin d'obtenir un portrait de la situation de la productivité du secteur québécois de la construction et d'identifier des façons d'en mesurer l'évolution, ainsi que d'estimer les gains qui découleraient d'une augmentation de la polyvalence des métiers.

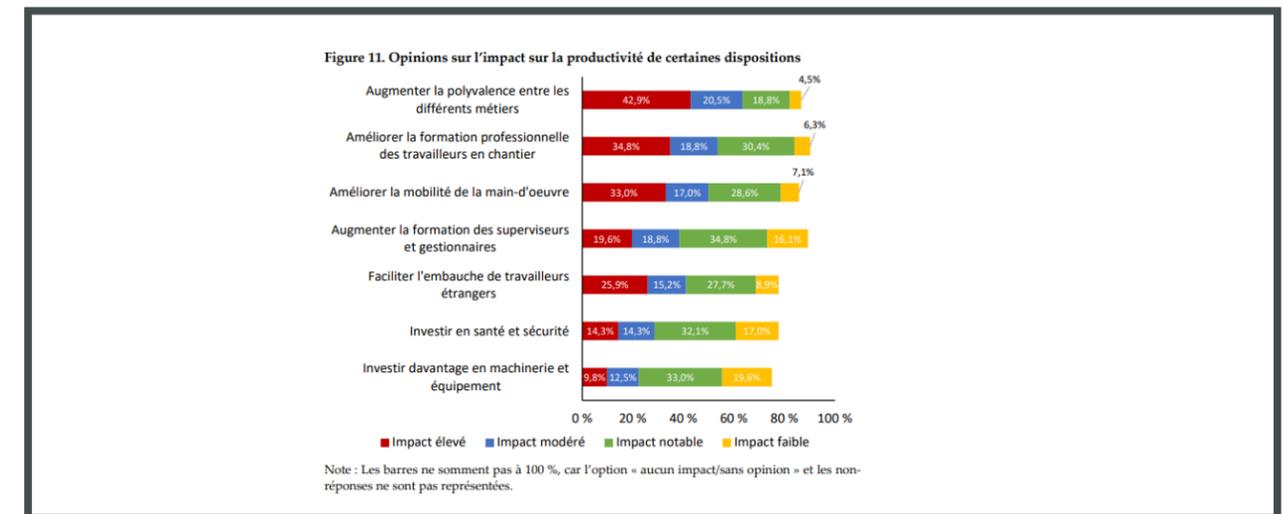
Cette analyse nous révèle une situation préoccupante. Le secteur de la construction au Québec **se classe parmi les moins productifs au Canada**. La figure 6, reproduite ci-dessous, met en évidence un aspect essentiel de la situation de la productivité dans le secteur de la construction au Québec. Elle démontre que la productivité du travail dans ce secteur est systématiquement inférieure à celle observée au Canada et en Ontario (11 %) depuis plusieurs années.



L'analyse d'AppEco révèle que ce sont principalement des facteurs intangibles et organisationnels qui exercent une influence négative sur la productivité. **Des éléments tels que l'organisation du travail, les conventions collectives et la multiplicité des métiers jouent un rôle significatif dans l'efficacité globale du secteur.**

⁹ Philippe Gougeon, Richard Fahey, Julien Mc Donald-Guimond, Jean-Charles Denis, **Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers - Rapport final** - 14 juillet 2023 – 77 pages.

Du fait de ce constat, une enquête menée auprès d'entrepreneurs en construction, œuvrant principalement dans le secteur institutionnel et commercial, met en évidence des pistes claires pour améliorer la productivité du secteur.



Les réponses soulignent l'importance de renforcer **la polyvalence des métiers, d'améliorer la formation des travailleurs sur les chantiers, d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre et d'offrir une formation plus poussée aux superviseurs et gestionnaires.**

Au Québec, les travailleurs sont tenus d'exécuter des tâches spécifiques à l'un des 25 métiers définis à l'Annexe A du Règlement R.8 de la loi R-20. Les tâches n'étant pas prévues dans ce règlement sont dévolues aux occupations, le tout interprété par le Tribunal administratif du travail (TAT) ou les tribunaux de droit commun. Cette segmentation complexe entraîne des inefficacités, notamment des retards dus à un manque de disponibilité des travailleurs qualifiés ou à une planification imprécise. **Rappelons qu'en Ontario, à la différence du Québec, il n'y a que six métiers obligatoires et 12 métiers facultatifs.**

L'enquête menée par AppEco révèle, à la lumière de ce problème, que l'augmentation de la polyvalence des métiers pourrait avoir un impact significativement positif sur la productivité. Les résultats obtenus auprès de 258 entrepreneurs indiquent que cette mesure permettrait de **recupérer près de 10 % des heures de travail, contribuant ainsi de manière considérable à réduire l'écart de productivité entre le Québec et l'Ontario.**

Ces chiffres fournissent des données tangibles et probantes sur les gains de productivité potentiels grâce à la polyvalence des métiers, ouvrant la porte à nos recommandations visant à maximiser l'efficacité dans le secteur de la construction.

Proposition du gouvernement

Conscient de la situation, le gouvernement propose d'insérer des notions de polyvalence dans l'organisation du travail en modifiant le règlement sur la formation professionnelle de la façon suivante :

72. Le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) est modifié par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

« 4.0.1. Malgré l'article 4, **un compagnon peut exercer une tâche non comprise dans la définition de l'annexe A qui s'applique à son métier** lorsque cette tâche s'inscrit dans le respect du principe de polyvalence dans l'organisation du travail.

Constitue de la polyvalence le fait d'exercer des tâches qui satisfont à l'ensemble des conditions suivantes :

1° ces tâches sont reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon;

2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;

3° elles sont, à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.

Le principe de polyvalence n'est pas applicable aux travaux de structure ou à l'opération de grues de tout genre. Il ne s'applique pas non plus aux tâches relevant des métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien en protection-incendie, de frigoriste ou de mécanicien d'ascenseurs. ».

Recommandations de l'ACQ

La polyvalence doit permettre de donner plus de flexibilité dans l'assignation de certaines tâches afin d'augmenter la productivité de leurs activités. C'est pourquoi nous supportons la mise en place des conditions nécessaires à l'exercice de la polyvalence tel qu'exprimé à l'article 72 du projet de loi. Les modifications proposées à la loi concernant les compagnons constituent une avancée importante tant au niveau des gains de productivité qu'au niveau de l'attractivité des jeunes dans l'industrie.

Droit de gestion

Pour que cette avancée atteigne son plein potentiel, elle doit être appliquée de façon à permettre à l'employeur d'exercer son droit de gérance, toujours dans les limites prévues par le projet de loi.

Il est important de souligner qu'en droit du travail au Québec, l'assignation des tâches aux salariés fait partie du droit de gestion de l'employeur. Dans l'industrie de la construction, ce droit de gestion est très fortement limité par la réglementation de la CCQ, ce qui a un impact sur la productivité du secteur. Dans ce contexte, la mise en place du principe de polyvalence dans l'organisation du travail tel que proposé par le projet de loi ne doit pas être mise en péril par une nouvelle disposition réglementaire qui viendrait limiter la portée actuelle de la notion de polyvalence. Pour ce faire, il faudrait encadrer le pouvoir réglementaire de la CCQ.

RECOMMANDATION 1

Afin de limiter les impacts réglementaires éventuels sur la notion actuelle de polyvalence, l'ACQ recommande de modifier le paragraphe 2 de l'article 121.1 comme suit :

123.1. La Commission peut, par règlement : 2° déterminer les tâches et les activités comprises dans un métier, sans restreindre le droit de gérance des employeurs en conformité avec le principe de polyvalence dans l'organisation du travail.

Cela étant dit, plutôt que de s'étendre à l'ensemble des travailleurs de l'industrie, **les mesures proposées par le gouvernement ne visent que la moitié des travailleurs**, ne proposant pas d'augmenter la productivité potentielle des apprentis et des titres occupationnels. Rappelons que l'industrie comprend 32189 salariés œuvrant dans une occupation en 2022¹⁰, 102 191 sont des compagnons et 63 545 œuvrent à titre d'apprentis.

Depuis toujours, la compartimentation des métiers entraîne des inefficacités sur les chantiers de construction. Les entrepreneurs doivent jongler avec un manque de flexibilité dans l'assignation des tâches, ce qui se traduit par des retards et des pertes de productivité. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et d'heures de construction à leur apogée, il devient crucial de repenser cette réglementation pour améliorer l'efficacité du secteur.

« La flexibilité des tâches dans l'industrie de la construction est plus élevée aux États-Unis qu'au Canada, en raison de différences dans la réglementation, la culture et les pratiques syndicales. Cette flexibilité permet aux travailleurs américains d'adapter leurs compétences aux besoins du projet, d'éviter les temps morts et les conflits, et de réduire le nombre d'heures nécessaires pour achever le travail¹¹ ».

Un exemple concret de cette problématique réside dans la situation où un couvreur effectuant la réfection d'un revêtement de toiture constate qu'un contreplaqué est pourri et doit donc l'enlever afin de poursuivre son travail. Dans de telles circonstances, il est contraint de solliciter un charpentier-menuisier pour accomplir cette tâche, ce qui engendre des retards dans l'avancement des travaux. Cette pratique rigide ne correspond plus aux réalités contemporaines des chantiers de construction.

Dans la même optique, un poseur de système intérieur peut faire la pose de gypse sur des colombages de métal, mais pas sur des structures en bois. Le charpentier-menuisier peut faire la pose de gypse sur les deux types de colombage. Aussi, une membrane isolante est installée par des métiers différents selon la surface sur laquelle elle est appliquée. Sous réserve de certaines exceptions, nous pensons que l'installation d'un même matériau ne devrait pas être limité à un métier en fonction de la surface sur laquelle il est appliqué.

Une pleine polyvalence permettrait une assignation de tâches efficiente, surtout lorsque surviennent des situations imprévues ou des séquences de travail qui rendent la mobilisation de plusieurs corps de métiers ou occupations difficile et qui affecte la productivité d'un chantier.

À cette segmentation des tâches entre métiers, il faut ajouter les interactions quotidiennes des compagnons avec les apprentis et les manœuvres (titres occupationnels), deux groupes qui représentent près de la moitié de l'industrie et pour lesquels peut être appliquée la notion de polyvalence dans l'organisation du travail.

L'ACQ est d'avis également qu'il est important que le principe de polyvalence dans l'assignation des tâches puisse être appliqué aux métiers comme aux occupations afin d'engendrer des gains significatifs en productivité. Autrement, les écarts de productivité avec le reste du Canada demeureront aussi significatifs que ceux illustrés précédemment.

10 Idem.

11 Baker, D., Biddle, J., & Campbell, H. (2020). Task flexibility in the construction industry : A comparison between the United States and Canada. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146.

Les apprentis

Dans la même optique, nous considérons que les apprentis, surtout ceux en dernière période d'apprentissage, ont acquis une expertise et une connaissance de leur métier, ainsi qu'une habilité générale sur les chantiers de construction. L'ACQ est d'avis que le principe de polyvalence dans l'organisation du travail devrait s'appliquer aussi aux apprentis.

Les occupations

Comme le tableau synthèse¹² reproduit au début de ce mémoire le mentionne, les occupations font des travaux résiduels, c'est-à-dire des travaux qui ne sont prévus dans aucune définition de métier, mais qui s'adaptent très bien au concept de polyvalence.

Prenons l'exemple d'une coulée de béton. Le charpentier met en place le coffrage (c'est dans sa définition de métier) et, s'il reste du temps en fin de journée, on pourrait lui demander d'installer de l'armature manquante avant la coulée (toujours dans la mesure où cette tâche est exécutée dans les limites permises par le règlement).

Cela étant dit, la coulée de béton en elle-même n'est définie à aucun métier. Donc, elle appartient au manœuvre (occupation). Si, avant la coulée, le manœuvre constate qu'il manque de l'armature, pourquoi ne pourrait-il pas exécuter cette tâche ? Elle ne peut pas faire partie de sa définition de métier, il n'en a pas. Cependant, elle s'inscrit dans une même séquence de travail et permet l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition. De plus, elle est, à la fois, de courte durée et effectuée lors d'une même journée de travail.

Les titres occupationnels travaillent de concert avec les charpentiers-menuisiers pour les coulées de béton, le décoffrage ou la manutention de tout genre. Ils travaillent avec les cimentiers-applicateurs pour l'application de certaines membranes d'étanchéité, avec les vitriers ou les charpentiers-menuisiers pour l'isolation à l'uréthane, avec l'ensemble des métiers pour l'opération des camions à flèche ou des engins polyvalents, etc.

Il ne s'agit là que de quelques exemples démontrant l'interaction nécessaire entre les titres occupationnels et les 25 métiers. Un travail qui, par sa nature, se situe toujours à la limite d'où terminent les tâches d'un métier et où commencent celles d'un autre, un travail qui est au cœur de la nécessité d'une liaison plus efficace entre les différentes séquences de travail sur un chantier de construction.

Dans ce contexte, **il serait très important que les paramètres de la polyvalence accordée aux compagnons puissent s'appliquer aux détenteurs de cartes occupation afin qu'ils puissent faire preuve d'une plus grande polyvalence dans l'exercice de ces fonctions de supports aux compagnons des différents métiers, évidemment dans les limites autorisées par la loi et les règlements pour les métiers qu'ils desservent.**

Au-delà de la quête de productivité, l'industrie de la construction québécoise doit impérativement explorer de nouvelles voies pour accroître son attractivité, notamment auprès de la jeune génération de travailleurs.

Une étude menée par Léger en 2022 révèle que **32 % des jeunes travailleurs considèrent l'ennui et le manque de stimulation au travail comme une raison majeure pour envisager de quitter leur emploi**¹³.

Dans cette optique, l'élargissement des tâches, tel que défini par le *Canadian Centre for Occupational Health and Safety*, (CCHST), représente un levier significatif¹⁴. Cette stratégie consiste à intégrer des tâches supplémentaires ou différentes à un emploi existant, ce qui a pour effet de rendre le travail plus intéressant, sans nécessairement augmenter la charge de travail. Elle offre une expérience professionnelle variée et captivante, tout en confiant aux employés des responsabilités accrues.

RECOMMANDATION 2

Afin d'ouvrir la notion de polyvalence aux titres occupationnels et aux apprentis en dernière période d'apprentissage, l'ACQ recommande de modifier l'article 72 du projet de loi afin qu'il se lise comme suit :

72. Le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) est modifié par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

« 4.0.1. Malgré l'article 4, un compagnon, un apprenti ou une occupation peut exercer une tâche non comprise dans la définition de l'annexe A qui s'applique à son métier lorsque cette tâche s'inscrit dans le respect du principe de polyvalence dans l'organisation du travail.

Constitue de la polyvalence toute tâche qu'un employeur assigne à un salarié exerçant un métier comme compagnon, apprenti ou une occupation qui satisfait à l'ensemble des conditions suivantes :

1° ces tâches sont reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon ou aux tâches résiduelles appartenant aux occupations;

2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;

3° elles sont, à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.

(...) ».

13 Léger Marketing. (2023). Étude sur la Jeunesse Imaginée par Léger 2023,24.

14 Programmes santé et sécurité, » Canadian Centre for Occupational Health and Safety, <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/>

Activités partagées

Dans ce même ordre d'idée, le **Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction chapitre R-20, r. 8.**, prévoit, à l'annexe E, certaines activités qui peuvent être partagées entre les 25 métiers.

En vertu de ce règlement, certaines activités peuvent être effectuées par plusieurs métiers dans la mesure où une formation adéquate est complétée. Cette possibilité, actuellement interdite, pourrait être offerte également aux titres occupationnels.

Tout comme pour la polyvalence des métiers, permettre aux titres occupationnels de suivre les formations appropriées afin d'effectuer les tâches apparaissant à l'annexe E du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* permettrait des gains importants de productivité sur les chantiers. Rappelons que cette annexe prévoit une activité partagée pour l'opération des camions à flèche et éventuellement pour l'opération des chariots élévateurs à mât télescopique qui sont des tâches effectuées en majorité par des titres occupationnels sur les chantiers de construction présentement.

Pour atteindre cet objectif, il faudrait accorder à la CCQ les pouvoirs réglementaires appropriés. Présentement, les pouvoirs de la CCQ en la matière sont balisés par l'article 123.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

RECOMMANDATION 3

L'ACQ recommande de modifier les pouvoirs réglementaires de la CCQ afin de permettre aux titres occupationnels de suivre les formations appropriées pour effectuer les tâches apparaissant à l'annexe E du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, ce qui permettrait des gains importants de productivité sur les chantiers.

Plus précisément, elle recommande de modifier l'alinéa 4 de l'article 123.1 de la loi R-20 de la façon suivante :

« 123.1. La Commission peut, par règlement :

(...)

4° rendre obligatoire de la formation pour l'exercice d'une occupation ou pour l'exercice d'une activité partagée d'un métier par une occupation;

Restrictions au principe de polyvalence

Le projet de loi restreint l'application des règles de polyvalence en mentionnant que : « **Le principe de polyvalence n'est pas applicable aux travaux de structure ou à l'opération de grues de tout genre.** »

Or, l'exception des travaux de structure est particulièrement large et nous apparaît inutilement contraignante.

En effet, reprenons notre exemple du couvreur qui changerait un contreplaqué pourri sur un toit. Dans bien des cas, un contreplaqué en contreventement sur une toiture joue un rôle structural. Est-ce qu'il s'agit de travaux de structure ? De même, le vitrier qui changerait un linteau pourri au-dessus d'une fenêtre, alors que ce linteau a également une fonction structurale. Même chose pour le charpentier-menuisier qui déposerait

de l'armature dans un coffrage de béton avant la coulée d'une fondation. Les fondations ont assurément un rôle structural, ce qui serait donc exclu de la polyvalence.

Quelle différence entre les structures à ossature de bois, la structure métallique et la structure de béton pour laquelle, rappelons-le, les coulées sont réalisées par les manoeuvres ? S'agit-il d'éléments structuraux permanents ou temporaires ?

En construction, la structure désigne l'ossature d'un bâtiment ou d'un ouvrage d'art. Cet assemblage d'éléments structuraux porteurs permet le renvoi des forces appliquées (charges) et conduit à l'équilibre de la construction. Les entrepreneurs devront-ils obtenir une expertise technique d'ingénieur avant de confier à un travailleur une tâche de courte durée, dans une même journée de travail et effectuée dans une même séquence de travail ?

Selon l'ACQ, des critères comme des travaux de courte durée, effectués dans une même journée de travail et dans une même séquence de travail sont suffisants pour faire obstacle à des travaux de structure de plus grande envergure qui doivent être effectués par les métiers détenant cette expertise en regard de l'annexe A du règlement sur la formation professionnelle. À cela s'ajoutent la responsabilité légale des entrepreneurs et la surveillance des architectes et des ingénieurs.

RECOMMANDATION 4

L'ACQ recommande d'abroger l'exception en lien avec les travaux de structure pour ne garder que l'exception en regard de l'opération des grues de tout genre.

III – Le régime d'apprentissage dans l'industrie de la construction – une autre voie pour maximiser la polyvalence dans l'exercice des métiers et des occupations

La rigidité du régime d'apprentissage est également un autre facteur déterminant dans le manque de polyvalence du secteur de la construction au Québec.

En effet, seuls les détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon peuvent entreprendre l'apprentissage d'un autre métier. Cette limitation importante dans la possibilité pour les apprentis et les occupations d'améliorer leur employabilité et de diversifier leurs apprentissages va à l'encontre du principe de polyvalence. Cette rigidité accentue les effets néfastes de la pénurie de main-d'œuvre sans parler du fait que c'est l'un des facteurs poussant les jeunes travailleurs à quitter l'industrie.

Le tableau ci-dessous résume les principes du régime d'apprentissage dans la construction au Québec.

PRINCIPES DU RÉGIME D'APPRENTISSAGE D'UN MÉTIER ET D'UNE OCCUPATION		
<ul style="list-style-type: none"> Le Règlement r. 8 définit les principes d'apprentissage d'un métier. Le nombre de périodes d'apprentissage varie entre 2 et 5 périodes de 2000 heures dépendamment des métiers. Lorsque les périodes d'apprentissages sont complétées, l'apprenti peut s'inscrire à l'examen de qualification pour devenir compagnon. L'apprenti doit exercer les tâches de son métier sous la supervision immédiate d'un compagnon en tout temps. L'occupation n'a pas de régime d'apprentissage. 		
Type certificat de compétence	Possibilité de détenir plus d'une carte d'apprentissage	Restrictions
Certificat compétence-compagnon	Oui	Le compagnon ne peut détenir qu'un seul certificat de compétence-apprenti. Il peut détenir plusieurs cartes de compétence-compagnon en même temps.
Certificat de compétence-apprenti	Non	L'apprenti ne peut pas demander une carte d'apprenti d'un autre métier.
Certificat de compétence-occupation	Non	L'occupation doit renoncer à son certificat de compétence-occupation pour obtenir un certificat de compétence-apprenti. Le certificat de compétence-apprenti peut être délivré uniquement si les bassins de main-d'œuvre sont à moins de 10% de disponibilité dans ce métier.

Bref, un apprenti ne peut pas se former à plus d'un métier et un titulaire de certificat-occupation doit renoncer à son certificat s'il souhaite obtenir une carte d'apprenti. Ce cloisonnement ne sert pas l'industrie et ne la rend certes pas attrayante pour les jeunes. Rappelons que ces barrières à l'entrée n'existent pas ailleurs, ni au Canada ni aux États-Unis, des juridictions qui sont beaucoup plus performantes que le Québec sur le plan de la productivité.

Pour pallier cette limitation, l'ACQ demande au gouvernement d'élargir le spectre des choix que le **Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5** ainsi que le **Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, RLRQ c R-20, r 8** proposent aux travailleurs qui souhaitent œuvrer dans notre industrie.

RECOMMANDATION 5

À l'exclusion des métiers de grutiers, tuyauteurs et électriciens, l'ACQ recommande de permettre aux apprentis de poursuivre l'apprentissage de deux métiers et aux titulaires de certificat occupation de détenir un certificat apprenti selon les paramètres apparaissant aux modifications proposées aux règlements suivants :

Modification du paragraphe 3 de l'article 2 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 :

2. La Commission délivre un certificat de compétence-apprenti à une personne qui en fait la demande, est âgée d'au moins 16 ans et fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4), dans l'un ou l'autre des cas suivants :

(...)

3° cette personne est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, **d'un certificat de compétence-apprenti ou d'un certificat compétence-occupation** et elle veut entreprendre ou poursuivre l'apprentissage d'un autre métier;

(...)

Modification de l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 par l'ajout de l'alinéa suivant à la suite du 2^e alinéa.

Malgré le 2^e alinéa, la Commission ne renouvelle pas un certificat de compétence-apprenti, si le détenteur du certificat de compétence-apprenti ne démontre pas qu'il satisfait aux conditions d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), relativement au programme d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) se rapportant au métier visé par cette demande.

Ajout de l'article 7.4 au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence RLRQ c R-20, r 5 :

7.4 La Commission renouvelle, sur demande, un certificat de compétence-occupation expiré, lorsque son détenteur a débuté l'apprentissage d'un métier en vertu du paragraphe 3 de l'article 2 et que son certificat de compétence-apprenti n'a pu être renouvelé en vertu de l'article 7.

Modification de l'article 14 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, RLRQ c R-20, r 8 :

14. Un candidat est admis à l'apprentissage d'un seul métier à la fois **lorsqu'il détient un certificat de compétence-compagnon ou occupation. Toutefois, un candidat peut être admis à l'apprentissage d'au plus deux métiers lorsqu'il détient qu'un seul certificat de compétence-apprenti.**

IV – Mobilité

Mise en contexte

Au Québec, les travailleurs de la construction n'ont malheureusement pas l'opportunité de travailler dans la région de leur choix. Les restrictions réglementaires, ainsi que les restrictions historiques contenues dans les conventions collectives, contraignent les travailleurs à œuvrer dans la région où se situe leur adresse de résidence principale. Ce modèle est unique à l'industrie de la construction.

La réglementation québécoise limitant la mobilité des travailleurs de la construction est aujourd'hui un frein au développement des régions, ce qui n'est évidemment pas souhaitable pour s'assurer que le Québec de demain soit bâti de manière optimale.

Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* fixe des codes de régions, restreignant la possibilité d'affecter des salariés en dehors de leur région de domicile. Cette contrainte, associée à des définitions de régions obsolètes, crée des discordances absurdes, où des travailleurs à proximité d'une région ne peuvent y travailler.

Ces régions ainsi délimitées dans le règlement donnent lieu à certaines discordances. À titre d'exemple, un travailleur de Sherbrooke (région Estrie) ne peut pas travailler à Valcourt (région Montréal) qui est situé à 40,5 km de son domicile. En outre, un travailleur de Drummondville (région Trois-Rivières) ne peut pas effectuer un contrat à Saint-Hyacinthe (région Montréal) qui est pourtant à 48,2 km de sa ville. Pourtant, bon nombre de travailleurs d'autres industries au Québec font des distances similaires sans problèmes.

Or, la nécessité d'embaucher 20 000 travailleurs par an dans une industrie qui déclare un nombre record d'heures d'année en année souligne l'urgence de réviser les règles. Il est particulièrement paradoxal que les travailleurs de la construction provenant d'autres provinces et de la France bénéficient d'une pleine mobilité provinciale au Québec, tandis que les travailleurs québécois sont limités à leur région.

Comme le mentionne le professeur Boyer dans son rapport d'expertise sur la mobilité de main-d'œuvre¹⁵ :

« Le développement régional, y compris le développement de la construction en région, peut être mieux servi par une ouverture provinciale et régionale à la concurrence et à la mobilité, qu'on doit favoriser plutôt que restreindre. Une telle ouverture serait susceptible de permettre une meilleure allocation des ressources, travail et capital, un meilleur appariement offre-demande sur le marché du travail dans la construction, une pénétration plus rapide des meilleures pratiques à travers le Québec, un meilleur développement des compétences, des gains de productivité plus importants, un meilleur contrôle des coûts, le tout se traduisant en termes de gains de bien-être individuel et collectif. »

De plus, un sondage auprès de nos membres a déterminé que les clauses sur la mobilité de la main-d'œuvre coûtent entre 10 % et 15 % en productivité aux employeurs de la construction situés hors de la région du chantier.

Ces clauses limitent la quantité d'entreprises pouvant soumissionner sur les contrats à travers les régions du Québec, réduisant la compétition et augmentant les prix des ouvrages. De plus, ces clauses confinent les salariés de la construction à leur région de domicile respectif, leur permettant difficilement l'accès au marché de l'emploi de la province.

En conclusion, la mobilité limitée des travailleurs de la construction au Québec entrave le développement économique, nuit à la compétitivité de l'industrie et crée des incohérences régionales. Des ajustements législatifs s'imposent pour favoriser une mobilité plus étendue, bénéfique tant pour les travailleurs que pour l'économie provinciale.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement propose une mobilité plus large que celle actuellement autorisée par règlement.

« 69. L'article 38 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1) est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

*« Un employeur peut affecter, partout au Québec, une femme ou une personne représentative de la diversité de la société québécoise qui est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou de compétence-apprenti, si celle-ci a travaillé **400 heures ou plus pour cet employeur, dans l'industrie de la construction, au Québec ou ailleurs au Canada, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.** Un employeur peut affecter, partout au Québec, **tout autre salarié titulaire d'un tel certificat, si cet autre salarié a travaillé 750 heures ou plus, pour cet employeur, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, au cours de la même période.** »*

70. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 38, du suivant :

*« 38.1. Le salarié titulaire d'un **certificat de compétence-compagnon ayant 15 000 heures ou plus déclarées au rapport mensuel** peut être affecté partout au Québec, peu importe l'employeur. Une mention à cet effet apparaît à son certificat de compétence-compagnon. »*

Mesure tout aussi importante, le gouvernement interdit les restrictions en matière de mobilité à l'intérieur des conventions collectives.

*« 87. **Cesse d'avoir effet, à compter du 1er mai 2025, toute clause d'une convention collective au sens de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction qui limite la mobilité des salariés pouvant être affectés partout au Québec** en vertu d'un règlement pris en application du paragraphe 13° du premier alinéa de l'article 123.1 de cette loi ou qui restreint la liberté des employeurs d'embaucher de tels salariés. »*

¹⁵ Marcel Boyer, Ph.D., O.C., MSRC, Professeur émérite de sciences économiques, Université de Montréal, Associate member, Toulouse School of Economics, Fellow, CIRANO & C.D. Howe Institute -Analyse économique relativement à la mobilité des salariés de la construction dans les secteurs institutionnel, commercial et industriel - 29 MARS 2018. , pp. 17-18.

Recommandations de l'ACQ

Si l'on souhaite véritablement augmenter la productivité, il est impératif d'engager l'industrie vers la pleine mobilité, telle qu'elle existe partout ailleurs au Canada et dans le monde. Les critères suggérés par le projet de loi autorisent la pleine mobilité à 73 % de la main-d'œuvre, créant des inégalités entre travailleurs et maintenant une complexité dans l'industrie qui n'a aucune raison d'être.

L'ACQ pense qu'il est nécessaire de favoriser une réglementation plus claire et plus juste tout en favorisant une plus grande productivité. En ce sens, il est logique de tout simplement abolir les restrictions à la mobilité. Bien que l'effort proposé par le gouvernement constitue un pas important en avant, nous sommes d'avis que toutes les restrictions devraient être levées.

Légalité des dispositions actuelles

Sur le plan juridique, le gouvernement dispose d'un argument de choix. Les articles 35 et 38 du **Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, RLRQ c R-20, r 6.1** font en sorte qu'un salarié qui ne serait pas domicilié dans la région où s'effectuent des travaux de construction ne pourrait être embauché ou affecté de façon préférentielle parce qu'il a choisi le lieu de son domicile dans une région où ne s'effectuent pas lesdits travaux.

Le lieu du domicile du salarié devient une condition d'emploi, de préférence d'emploi et de maintien d'emploi du salarié, contraignant ainsi l'employeur à agir à l'encontre d'un droit fondamental garanti par les Chartes canadienne et québécoise des droits de la personne.

La Cour suprême, dans l'affaire **Godbout c. Ville de Longueuil**¹⁶ a établi clairement que le choix du lieu du domicile était protégé par l'article 7 de la Charte canadienne. La Cour s'est exprimée ainsi :

« 66. L'analyse qui précède ne fait que répéter mon opinion générale selon laquelle la protection du droit à la liberté garanti par l'art. 7 de la Charte s'étend au droit à une sphère irréductible d'autonomie personnelle où les individus peuvent prendre des décisions intrinsèquement privées sans intervention de l'État. (...) Je suis plutôt d'avis que l'autonomie protégée par le droit à la liberté garantie par l'art. 7 ne comprend que les sujets qui peuvent à juste titre être qualifiés de fondamentalement ou d'essentiellement personnels et qui impliquent, par leur nature même, des choix fondamentaux participants de l'essence même de ce que signifie la jouissance de la dignité et de l'indépendance individuelles.(...) »

68. En outre, non seulement le choix du lieu de résidence repose-t-il souvent sur des considérations intimement personnelles, mais il peut également avoir un effet déterminant sur la qualité même de la vie privée. Le mémoire de l'intimée aborde brièvement ce point :

« C'est la résidence qui détermine l'environnement humain et social dans lequel l'individu et sa famille évoluent : nature du voisinage, école fréquentée par les enfants, cadre de vie, services et environnement, etc. La résidence conditionne donc, à cet égard, toute la vie de l'individu ainsi que son évolution. »

Je considère que la possibilité de déterminer son cadre de vie et, par conséquent, de faire des choix en rapport avec d'autres questions très personnelles (touchant notamment la vie de famille, l'éducation des enfants et les soins apportés à des êtres chers) est inextricablement

¹⁶ *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 RCS 844

liée à la notion d'autonomie personnelle que je viens d'évoquer. Pour dire les choses simplement, le choix du lieu où l'on veut vivre dépend, pour chacun, de sa situation sociale et économique particulière mais, encore plus, de ses aspirations, préoccupations, valeurs et priorités. Compte tenu de toutes ces considérations, je conclus donc que le choix d'un lieu pour établir sa demeure appartient à la catégorie limitée des décisions méritant une protection constitutionnelle. »

RECOMMANDATION 6

L'ACQ recommande au gouvernement de lever toute restriction réglementaire en matière de mobilité de la main-d'œuvre québécoise et d'offrir la pleine mobilité à tous les travailleurs et travailleuses du Québec (compagnon, apprenti, manœuvre ou manœuvre spécialisé).

V – Enjeux Québec/Ontario et nouveaux pouvoirs de la CCQ en matière de reconnaissance de formations hors Québec

Mise en contexte

Le contexte de main-d'œuvre au Québec et, plus particulièrement dans l'industrie de la construction, commande une ouverture plus importante des bassins de main-d'œuvre potentielle, comme c'est le cas ailleurs au Canada, mais également partout dans le monde. Ce faisant, l'intégration d'une main-d'œuvre déjà qualifiée est plus que nécessaire pour combler les besoins de l'industrie longuement détaillés dans les lignes plus haut du présent mémoire. C'est ainsi qu'une reconnaissance plus efficace des diplômes hors Québec, avec des modalités claires, permettra une meilleure intégration de la main-d'œuvre étrangère.

D'autre part, les régions limitrophes à l'Ontario telles l'Outaouais, l'Abitibi et la Montérégie vivent des situations très particulières. Depuis 1993, une entente est signée entre les deux provinces considérant la proximité régionale. Cette entente, dont la dernière révision remonte à 2006, vise à faciliter l'accès au marché du travail du secteur de la construction dans les deux provinces.

Ainsi, bien que le Québec et l'Ontario aient des réglementations et des conventions collectives complètement différentes quant à l'industrie de la construction, l'entente fait en sorte que le lieu de résidence d'une personne ne constitue pas une condition préalable à l'attribution d'un emploi ou un obstacle à l'accès à la formation en apprentissage ou à la reconnaissance des compétences professionnelles dans l'autre province¹⁷. Or, l'entente répond à l'objectif quant à la facilité d'accès entre provinces.

¹⁷ Partie 1A de l'entente Québec-Ontario.

Le cas de l'Outaouais est très particulier en ce que la concurrence vient directement de la ville voisine, Ottawa. De fait, plusieurs entrepreneurs en construction de la région préfèrent de loin œuvrer en Ontario pour plusieurs raisons :

- Il y a moins de complexité réglementaire;
- L'industrie est plus flexible;
- Ils sont donc plus productifs en bout de ligne.

Qui plus est, la complexité réglementaire est un frein significatif à la formation et la rétention de la main d'œuvre en Outaouais. Deux enjeux à ce point important, que le gouvernement, reconnaissant les problèmes de rétention de personnel dans cette région, a doté l'Outaouais d'un statut particulier dans le domaine de la santé et ce, depuis 2007. Ce statut a d'ailleurs été réaffirmé par le gouvernement du Québec en 2019 avec une motion qui a été adoptée et déposée par le ministre régional, M. Mathieu Lacombe.

Entente sur la mobilité de la main d'œuvre Ontario-Québec

L'entente sur la mobilité de la main-d'œuvre Ontario-Québec demeure d'intérêt. Elle permet principalement aux travailleurs domiciliés en Ontario et/ou aux entreprises ayant leur siège social en Ontario d'accéder directement à nos chantiers sans avoir à répondre aux exigences restrictives actuelles imposées par la loi R-20 alors que le travailleur domicilié du Québec dans la même situation n'a pas droit d'accès directement à nos chantiers. Ce qui est totalement inéquitable, tant pour les travailleurs que pour les entreprises du Québec.

En voici quelques exemples :

1^{er} exemple : Un travailleur avec qualifications professionnelles (métier) : travailleur qui a son domicile en Ontario et qui travaille en Ontario :

Avec l'entente, le travailleur en Ontario qui est domicilié en Ontario et qui a acquis ses qualifications professionnelles en Ontario peut passer par cette entente QC-ONT et obtenir tout de suite sa carte de compétence, ce qui lui permet de travailler pratiquement instantanément au Québec pour un entrepreneur de l'Ontario, sans délai et sans passer par les bassins.

Cependant, nous comprenons qu'un entrepreneur du Québec qui souhaiterait effectuer du recrutement de main-d'œuvre en Ontario ne pourrait pas bénéficier des mêmes facilités réglementaires. En ce sens, l'avènement du nouveau pouvoir réglementaire de la CCQ en matière de reconnaissance des formations et diplômes est la bienvenue quoiqu'incomplet.

Travailleur qui a son domicile au Québec mais qui travaille en Ontario :

Un travailleur qui a son domicile au Québec dans la même situation ne peut pas utiliser les dispositions de l'entente pour faire reconnaître ses qualifications professionnelles acquises en Ontario.

- Il doit utiliser la loi R-20 et donc faire une demande officielle de reconnaissance et attendre des mois.
- S'il ne veut pas attendre, sa seule option demeure l'utilisation des bassins s'ils sont ouverts pour son métier et cela aussi ça peut prendre plusieurs mois.

Cette entente est appréciée pour permettre à un travailleur ontarien de venir travailler au Québec, mais cela ne fait aucun sens que le travailleur québécois avec les mêmes compétences, obtenues en Ontario,

doit faire des pieds et des mains pour travailler au Québec pour son employeur québécois. Cette situation crée une importante iniquité et une incitation très forte pour les travailleurs québécois à travailler en Ontario et non au Québec.

Pourtant, on parle des mêmes compétences qui sont déjà reconnues mutuellement entre les deux provinces via l'entente Québec-Ontario. Voilà une des raisons qui explique que nos entrepreneurs québécois préfèrent œuvrer en Ontario.

2^e exemple : Un travailleur sans qualification professionnelle (activité de métiers) :

Travailleur qui œuvre en Ontario et qui a son domicile en Ontario :

En vertu des dispositions de l'entente, le travailleur qui a son domicile en Ontario qui n'a pas de qualification professionnelle, mais qui a acquis des compétences et une vaste expérience peut passer par l'entente QC-ONT pour faire reconnaître son expérience au Québec sans aucune difficulté importante.

- Le travailleur va se faire émettre une carte de métier par le bureau de l'emploi de l'Ontario;
- Il n'a pas d'examen à passer, mais a besoin d'une lettre employeur;
- Il apporte sa carte de métier à la CCQ qui lui émet une carte de compétence sans apprécier et/ou vérifier les faits et on lui demande de faire son choix de syndicats;
- Sera considéré COMPAGNON.
- Il doit toujours avoir avec lui ses deux cartes sur les chantiers.

Travailleur qui œuvre en Ontario et qui a son domicile au Québec :

Un travailleur qui a son domicile au Québec dans la même situation ne peut pas utiliser les dispositions de l'entente pour faire reconnaître son expérience de travail acquise en Ontario au même titre que le travailleur qui a son domicile en Ontario.

- Il doit passer par la loi R-20;
- Prouver plusieurs milliers d'heures travaillées (plusieurs semaines d'analyse);
- Besoin T4, talons de paie, lettre de l'employeur;
- Certains dossiers vont devoir être argumentés et judiciairisés pour statuer sur leur admissibilité.

La seule solution réaliste à la portée du travailleur demeure de passer par les bassins, faisant en sorte que son statut de compagnon n'est pas reconnu et, par le fait même, il repart en bas de l'échelle salariale. Le résultat est simple à concevoir, le travailleur continue à travailler en Ontario.

Encore là, l'entente permet à un travailleur en Ontario qui est domicilié en Ontario et qui travaille pour un entrepreneur en Ontario de pouvoir venir travailler tout de suite sur les chantiers au Québec alors que c'est interdit de le faire pour le même travailleur qui a son domicile au Québec.

Si on souhaite accroître la productivité de nos entrepreneurs québécois dans la région alors que presque 80 % d'entre eux œuvrent en Ontario, il faut permettre d'avoir accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre pouvant travailler au Québec.

3^e exemple : Accès aux occupations :

Travailleur qui œuvre en Ontario et qui a son domicile en Ontario :

En vertu des dispositions de l'entente, un travailleur qui a son domicile en Ontario peut facilement travailler au Québec dans une occupation (pour lesquelles, il n'existe pas de qualification professionnelle du MESS) en passant par l'entente QC-ONT.

- Ø examen à faire;
- S'il a un cours santé-sécurité reconnu au Québec: il n'a qu'à démontrer 1 heure ou plus d'expérience de travail;
- S'il ne détient pas de cours santé sécurité : il doit démontrer 750 heures d'expérience;
- On va lui émettre rapidement un certificat de compétence-occupation CCQ.

Travailleur qui œuvre en Ontario et qui a son domicile au Québec :

Un travailleur qui a son domicile au Québec dans la même situation ne peut pas utiliser l'entente intergouvernementale Ontario-Québec pour faire reconnaître son expérience de travail acquise en Ontario au même titre que le travailleur qui a son domicile en Ontario. Il n'existe aucun mode de reconnaissance d'acquis par la CCQ.

- Il doit donc aller prendre son cours Santé-sécurité (ASP);
- Il doit donc passer par les bassins;
- Lettre de son employeur garanti 150 heures.

Proposition du gouvernement

Afin d'augmenter le bassin de travailleurs, le gouvernement propose de reconnaître des formations hors Québec.

123.1. La Commission peut, par règlement :

13.4° déterminer des normes et une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec afin d'intégrer l'industrie de la construction;

Recommandations de l'ACQ

L'exode des étudiants et l'iniquité de traitement des travailleurs découlant de l'application de l'entente Québec-Ontario a toujours été une problématique connue pour la région de l'Outaouais. Toutefois, en situation de pénurie de main-d'œuvre, cet exode est de plus en plus remarqué par le manque de salariés, le nombre d'heures travaillées et le nombre de chantiers dans la région.

D'ailleurs l'Observatoire du développement de l'Outaouais a récemment fait une étude sur l'exode de la population. Voici quelques faits saillants ressortant de cette étude¹⁸ :

.....
¹⁸ Observatoire du développement de l'Outaouais, État de situation socioéconomique -construction et éducation, ÉTAT DE SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE - Construction | ODO (odooutaouais.ca), ÉTAT DE SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE - Éducation | ODO (odooutaouais.ca - 2020

L'incapacité de la région à répondre à la demande de formation des jeunes de son territoire entraîne un exode important des étudiants vers Ottawa.

- Cet exode des cerveaux a des conséquences économiques majeures pour la région.
- En milieu rural, les jeunes manquent de programmes de formation liés aux besoins de main-d'œuvre sur leur territoire et aux opportunités d'emploi dans les domaines d'avenir.
- La non-reconnaissance par le Québec de la formation obtenue en Ontario dans certains domaines prive l'Outaouais d'une relève importante.
- Des barrières réglementaires persistent entre l'Ontario et le Québec, et freinent les entreprises de construction ontariennes qui voudraient réaliser des projets sur la rive québécoise.

Ces constats relatent la réalité régionale de l'Outaouais qui ne permet pas une rétention de la main-d'œuvre. Il est donc évident que des mesures particulières pour les résidents de cette région du Québec doivent être prises rapidement afin de favoriser l'intégration de nos travailleurs.

L'ACQ est donc favorable à la modification législative telle que proposée. Elle souhaite toutefois que les mesures législatives soient plus spécifiques et soumettent l'exercice du pouvoir réglementaire au délai d'un an, tel que proposé pour la mise en place du fonds de rétroactivité dans le présent projet de loi.

Ainsi, le pouvoir réglementaire ne devrait être uniquement pour les formations et diplômes pour intégrer l'industrie mais également pour maintenir actif un certificat de compétence.

RECOMMANDATION 7

L'ACQ recommande que les résidents du Québec, qui exercent leur métier dans une province limitrophe au Québec, puissent intégrer l'industrie de la construction plus facilement.

Pour donner plein effet à cette recommandation, l'ACQ propose que le pouvoir réglementaire prévu au paragraphe 13.4 de l'article 123.1 de la loi inclut également la reconnaissance des activités de perfectionnement dans les provinces limitrophes du Québec en se lisant comme suit :

123.1. La Commission peut, par règlement :

13.4° déterminer des normes et une procédure de reconnaissance pour :

1. de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec afin d'intégrer l'industrie de la construction

2. des activités de perfectionnement dispensée hors Québec afin de maintenir actif un certificat de compétence pour le métier concerné;

Et de modifier le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin d'y ajouter l'article 2.5.1 qui se lirait comme suit :

2.5.1. La Commission délivre un certificat de compétence-apprenti pour un métier, sauf pour celui de grutier, à une personne domiciliée au Québec et âgée d'au moins 16 ans qui démontre qu'elle a travaillé dans le métier concerné dans une province limitrophe au Québec, si cette personne satisfait aux conditions suivantes :

1° elle fournit une attestation suivant laquelle elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4);

L'apprenti sera classé dans la période d'apprentissage applicable du métier concerné en fonction du nombre d'heures qu'il a démontré avoir exécuté dans la province limitrophe au Québec.

L'ACQ recommande également de modifier l'Article 8 de ce règlement afin qu'il se lise comme suit :

8. La Commission renouvelle, sur demande, un certificat de compétence qui n'a pu être renouvelé en vertu de l'article 7, lorsque son titulaire lui démontre que durant la période visée :

1° il a continué d'exécuter dans l'industrie de la construction, à l'extérieur du Québec, des travaux en lien avec son certificat de compétence;

Enfin, l'ACQ recommande d'imposer un délai de 12 mois à la CCQ pour exercer ce pouvoir réglementaire.

VI – Fonctionnement du régime de négociations

Le Maraudage

Mise en contexte

L'enjeu majeur, auquel sont confrontés tant les représentants syndicaux que les représentants patronaux, se situe au niveau de la période de maraudage qui est trop près du début des négociations.

Plus spécifiquement, pour le renouvellement de la convention collective 2021-2025, la nouvelle représentativité syndicale est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2020 tandis que la date d'expiration de la convention collective était le 30 avril 2021. Cela ne laisse ainsi que très peu de marge de manœuvre aux représentants des cinq associations syndicales pour consulter leurs membres afin de connaître leurs demandes et d'obtenir un mandat de négociation.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement souhaite devancer la période de maraudage de la façon suivante :

« 32. Au cours du **vingt-troisième mois qui précède la date d'expiration d'une convention collective** prévue à l'article 47, tout salarié dont le nom apparaît sur la liste dressée suivant l'article 30 peut, conformément au présent article, faire connaître à la Commission le choix qu'il fait d'une des associations dont le nom a été publié suivant l'article 29. »

Recommandation de l'ACQ

L'ACQ est favorable à la proposition du gouvernement. Une telle modification faciliterait le lancement rapide des négociations et augmenterait les chances d'aboutir à un accord dans des délais satisfaisants.

Dépôt des demandes patronales et syndicales

Mise en contexte

La législation actuelle prévoit que les négociations devraient débiter au plus tard dans les six mois précédant l'échéance des conventions collectives. Toutefois, ce point de départ est resté trop souvent théorique dans le passé. Effectivement, l'expérience des dernières rondes de négociation démontre que les négociations débutent réellement 60 jours précédant l'échéance des conventions collectives, soit le moment où un médiateur est nommé et où le processus d'acquisition du droit aux moyens de pression commencent à s'exercer. D'ailleurs, l'intervention d'un médiateur a été nécessaire en 2017, afin de contraindre l'Alliance syndicale à déposer ses demandes et qui refusait tout simplement de déposer son cahier de demandes. C'est dans ce contexte que l'efficacité du processus de négociation était tributaire d'obligations plus importantes en début de parcours pour que les parties commencent les discussions plus rapidement afin d'améliorer les probabilités d'entente avant l'échéance des conventions collectives.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement intervient à cet égard en ajoutant un article 42.2 à la loi.

18. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 42.1, des suivants :

« 42.2. Au plus tard le premier jour du sixième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47, les associations de salariés représentatives, l'association sectorielle d'employeurs et l'association d'employeurs doivent transmettre par écrit aux autres parties leurs demandes, leurs offres ainsi que des propositions sur l'ensemble des matières pouvant faire l'objet des négociations. »

Recommandation de l'ACQ

L'ACQ est favorable à la proposition du gouvernement. D'ailleurs, cette mesure doit être en place dès la sanction du projet de loi pour permettre aux parties de pouvoir en bénéficier lors de la prochaine négociation des conventions collectives qui devrait débiter à l'automne 2024. Les partenaires syndicaux et patronaux seront en mesure de respecter cette obligation puisqu'une telle obligation devrait être acquittée, au plus tard, un mois après l'avis de négociation conformément à l'article 42 de la loi R-20.

RECOMMANDATION 8

L'ACQ recommande que l'ajout de l'article 42.2 à la loi R-20, tel que proposé par l'article 18 du projet de loi entre en vigueur le jour de la sanction de la loi.

Création d'un Comité de relations du travail

Mise en contexte

La loi R-20 sous sa présente forme ne prévoit pas de forum dévoué uniquement à l'échange entre les partenaires de l'industrie sur les questions de relations du travail. Il va sans dire qu'un tel lieu d'échange favoriserait la résolution préventive des mécontentes avant qu'elles ne soient judiciairisées. C'est d'autant plus nécessaire que maintenant, le dépôt de griefs dits d'interprétation au sens de l'article 62 de la loi R-20, ne nécessiterait plus d'approbation de la CCQ avant d'être portés en arbitrage. Bien que la CCQ a pour fonction de veiller à l'application des conventions collectives convenues en fonction de la loi R-20, elle ne dispose pas de Comité de relations du travail comme il en existe dans de nombreux milieux syndiqués.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement définit ce nouveau comité de la façon suivante :

« 18.14.12. Le ministre procède à la formation du Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction.

« 18.14.13. Le Comité a pour fonctions :

1° d'étudier toute question ayant trait aux relations du travail dans l'industrie de la construction et aux conditions de travail des salariés, (...)

2° d'échanger sur toute situation problématique vécue dans le cadre des relations du travail dans l'industrie de la construction ou sur toute mécontente portant sur l'un des sujets prévus à une convention collective, dans l'optique de prévenir ou de régler tout différend (...)

3° de donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier;

Le Comité peut en outre, de sa propre initiative, se saisir de toute question en lien avec son mandat».

Recommandation de l'ACQ

L'ACQ accueille favorablement la mise en place d'un tel comité puisqu'il aura pour but de favoriser une culture des relations du travail qui mise sur la prévention et la résolution des différends afin d'éviter leur judiciairisation.

De plus, l'ACQ est d'avis que les griefs d'interprétation, tel que prévus à l'article 62 de la loi R-20, alinéa 2, devraient être obligatoirement débattus en comité des relations du travail avant leur arbitrage.

Il est de pratique courante qu'un grief soit débattu en Comité des relations du travail avant sa judiciairisation en audience d'arbitrage puisque la vaste majorité des conventions collectives contiennent de telles dispositions.

Sans lui enlever son caractère consultatif et sachant qu'un tel comité ne peut remplacer les conventions elles-mêmes ou la loi, nous croyons qu'un grief visant l'interprétation d'une ou des conventions collectives de l'industrie devrait être discuté en Comité des relations du travail avant son audition en arbitrage dans l'optique de prévenir ou de régler la mécontente.

À la lumière de la mission du Comité des relations du travail tel qu'édicte dans le projet de loi, nous pensons qu'il doit être doté d'une présidence neutre, impartiale et libérée des obligations organisationnelles propres à la CCQ. La présence d'une présidence qui n'aurait d'autre agenda que de favoriser la communication et la résolution des mécontentes entre les partenaires aiderait les membres du comité à structurer des échanges qui préviendraient la judiciairisation des mécontentes. De plus, une telle présidence aiderait le Comité des relations du travail à organiser les travaux requis dans l'éventualité où le ministre soumettrait une question au comité tel que le projet de loi le prévoit.

À cette fin, nous croyons que le gouvernement devrait s'inspirer du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre et modifier le projet de loi afin qu'il contienne une disposition similaire à l'article 12.10 de la Loi sur le ministère du Travail¹⁹. Une telle disposition viendrait dicter les fonctions du président du Comité des relations du travail et donner le pouvoir au ministre du Travail de nommer la personne occupant cette fonction.

.....
19 L.R.Q., 1996, c. M-32.2

RECOMMANDATION 9

L'ACQ recommande de bonifier les dispositions prévues à l'article 5 du projet de loi en assurant la présence d'une disposition similaire à l'article 12.10 de la Loi sur le ministère du Travail²⁰ ayant pour objet de dicter les fonctions du président du Comité des relations du travail et donner le pouvoir au ministre du Travail de nommer la personne occupant cette fonction.

L'ACQ recommande également que les dispositions concernant les fonctions du Comité des relations du travail stipulent clairement que tout grief au sens l'article 62, alinéa 2 de la loi R-20 soit préalablement discuté lors des séances du comité avant qu'un arbitre n'en soit saisi.

Diligence et bonne foi dans le processus de négociation

Mise en contexte

L'article 42 al. 5 de la loi R-20 prévoit que les parties doivent agir avec diligence et bonne foi lors du processus de négociation d'une convention collective.

Les notions de « diligence et bonne foi » sont intimement liées, c'est-à-dire, qu'elles correspondent à un double critère que les parties patronales et syndicales doivent adopter lors de la négociation des conventions collectives. Ce principe suppose que « chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. »

Cela étant, le seul recours possible pour dénouer l'impasse résultant d'un défaut de poursuivre de bonne foi les négociations qui est prévu dans la loi R-20 est le dépôt d'une plainte pénale conformément à la *Loi sur les poursuites sommaires* et qui sera entendue devant la Cour du Québec. En conséquence, l'impact créé par le dépôt d'une plainte pénale n'aurait définitivement pas la même portée plusieurs mois après la phase de négociation où les parties avaient besoin d'une décision incessamment, au moment où il y a blocage. Il s'agit alors d'un coup d'épée dans l'eau.

Bref, l'absence de mesures de redressement concrètes et rapides obligeant une partie à respecter son obligation de négocier de bonne foi cause un préjudice à l'ensemble des parties impliquées qui se retrouvent, bien malgré elles, les victimes d'un système archaïque resté figé depuis sa création en 1968 et qui n'est plus adapté au monde du travail actuel.

20 L. R.Q., 1996, c. M-32.2

Proposition du gouvernement

« 42.3. Les négociations doivent commencer entre les associations de salariés représentatives et, selon leurs rôles respectifs, l'association sectorielle d'employeurs ou l'association d'employeurs, **et elles doivent se poursuivre avec diligence et bonne foi.** À cette fin, les associations peuvent convenir d'une structure et de modalités de négociation.

Toute demande relative à l'application du présent article doit être déposée au Tribunal administratif du travail dans les 30 jours de la connaissance des faits allégués. En outre des pouvoirs que lui attribue la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), le Tribunal peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. »

Recommandation de l'ACQ

L'ACQ est favorable à la modification législative telle que proposée, mais est d'avis que cette mesure devrait être mise en place dès la sanction du projet de loi afin de permettre aux parties de pouvoir en bénéficier lors de la prochaine négociation de conventions collectives qui devrait débiter à l'automne 2024.

RECOMMANDATION 10

L'ACQ recommande la mise en place des dispositions relatives à la négociation diligente et de bonne foi dès la sanction du projet de loi afin de permettre aux parties de pouvoir en bénéficier lors de la prochaine négociation des conventions collectives qui devrait débiter à l'automne 2024.

Période de médiation et préavis de grève

Mise en contexte

Le processus de médiation est vital dans le contexte moderne des relations du travail au Québec. Pour l'ACQ, l'abolition de la période de 21 jours suivant la médiation n'est pas le résultat de l'augmentation de la période de médiation à 90 jours. En fait, le médiateur bénéficierait d'emblée d'une période de 90 jours pour médier les parties, il n'aurait plus à exercer la possibilité d'ajouter 30 jours à la médiation tel que c'est le cas actuellement. Les articles 20 et 22 du projet de loi viennent donc opérer deux changements, soit le prolongement de la période de médiation et l'abolition de la période tampon entre la fin de la médiation et l'acquisition du droit de grève.

Notre industrie a bénéficié des services de médiations du ministère du Travail par le passé et, dans les moments les plus difficiles où la médiation ne permettait pas une entente entre les parties, la période de 21 jours suivant la médiation avant l'acquisition du droit de grève par les associations syndicales permettait une certaine forme de préavis aux entrepreneurs afin de permettre une fermeture des chantiers de construction ordonnée.

Il importe de souligner que la période de 21 jours après la médiation et la période de médiation ont deux fonctions bien distinctes en relations du travail. Nous ne pouvons donc pas percevoir la période de médiation, malgré son prolongement, comme un délai de préparation à la grève pour les entrepreneurs de la construction. Nous pensons que d'approcher la médiation ainsi détourne la raison d'être de la période de médiation dans la loi.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement modifie le délai obligatoire de médiation de la façon suivante :

« 22. L'article 45.4 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « qu'il ne se soit écoulé au moins 21 jours depuis l'expiration de celle-ci » par « que le délai de 90 jours pour permettre au médiateur d'amener les parties à s'entendre se soit écoulé ».

Recommandation de l'ACQ

Bien que l'ACQ ne s'oppose pas à la modification législative supprimant la période de 21 jours après la médiation, nous pensons que l'abolition de cette période doit être accompagnée d'un délai de préavis de grève de 72 heures lorsque celle-ci est déclenchée.

Les chantiers de construction comportent une complexité dans l'organisation du travail ainsi que dans la gestion des biens et matériaux. Il est donc nécessaire d'avoir un préavis de grève afin de permettre aux entrepreneurs d'organiser une cessation ordonnée des activités. Un tel préavis permettrait d'éviter la destruction ou la détérioration grave de biens, mais aussi de préserver la sécurité des installations du chantier et, *in fine*, celle du public.

Rappelons que le Code du travail prévoit à l'article 109.3 une disposition permettant à un employeur de prendre « les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens ». Malheureusement, cette disposition dans sa forme serait difficilement applicable dans l'industrie de la construction où une grève peut toucher jusqu'à près de 200 000 salariés et plus de 27 000 employeurs. Il en découlerait une guérilla juridique et des enquêtes du ministère du Travail interminables qui ne serviraient pas l'amélioration de l'état des relations du travail dans l'industrie.

Dans la même veine, l'instauration de l'obligation pour les associations représentatives de donner un préavis de grève pourrait aussi réduire tout besoin éventuel d'interventions des tribunaux pour préserver la santé ou la sécurité publique sous l'angle des services essentiels, dans la mesure où ceux-ci sont de courte durée, soit de 72 heures.

Nous pensons donc que l'instauration de l'obligation pour les associations représentatives de donner un préavis d'au moins 72 heures aux associations d'employeurs pour les informer de la date à laquelle la grève serait déclenchée constitue une façon simple et équilibrée d'aider les entrepreneurs à organiser une cessation d'activité ordonnée sans brimer le droit de grève. Un tel préavis existe d'ailleurs dans le Code canadien du travail qui légifère des milieux de travail industriels qui comportent plusieurs similarités dans leurs fonctionnements à l'industrie de la construction. Un tel ajout serait donc conforme aux droits d'association dont bénéficient les associations syndicales.

RECOMMANDATION 11

L'ACQ recommande d'instaurer l'obligation pour les associations représentatives de donner un préavis d'au moins 72 heures aux associations d'employeurs et à la Commission de la construction du Québec pour informer de la date à laquelle une grève sera déclenchée.

VII – Rétroactivité

Mise en contexte

L'article 48 de la loi R-20 ne permet pas de rétroactivité à la date d'échéance de la convention collective, mais bien à sa date de signature. Pour l'Alliance syndicale, cela constitue un déséquilibre quant au rapport de force des parties.

Toutefois, il faut rappeler que le juge Pérodeau, dans sa décision rendue le 6 décembre 2022, a été sans équivoque quant à l'atteinte que portait l'article 48 de la loi R-20 à la liberté d'association; *l'article ne constitue pas une entrave substantielle à la négociation des conventions collectives. Le juge affirme que « malgré l'encadrement strict de l'article 48, cela n'est toutefois pas suffisant afin de conclure que l'absence de rétroactivité empêche les travailleurs d'agir de manière concertée afin d'exercer une influence véritable sur leurs conditions de travail ou qu'elle déstabilise le rapport de force entre les parties. »*

Quatre éléments méritent d'être considérés plus amplement :

« Premièrement, et comme on l'a vu, **l'industrie de la construction est unique par son importance économique pour le Québec, ses caractéristiques particulières et son historique.** Ce sont ces éléments distinctifs qui ont mené à l'adoption d'un encadrement tout aussi unique en matière de relations du travail, de formation professionnelle et de gestion de la main-d'œuvre.

L'absence de rétroactivité antérieurement à la date de signature de la convention collective s'inscrit dans ce cadre global, unique et complexe qui cherche tant bien que mal à établir et à préserver l'équilibre entre les parties.

*Elle peut par ailleurs se **comprendre du fait que la rétroactivité salariale est extrêmement difficile à appliquer dans l'industrie de la construction compte tenu des caractéristiques qui lui sont propres.** On n'a qu'à penser au fait que plusieurs travailleurs changent fréquemment d'employeur, travaillent pour plusieurs employeurs à la fois ou réalisent des travaux dans l'un ou l'autre des différents secteurs de l'industrie au cours de la même semaine et parfois même au cours d'une même journée.*

*Deuxièmement, **l'historique des relations entre les parties confirme que les travailleurs sont en mesure d'exercer collectivement leur droit à la négociation des conventions collectives dans la recherche d'objectif commun.** »*

De surcroît, il faut également ajouter le fait que les salariés de la construction ont toujours été compensés pour le délai entre l'échéance des conventions collectives et la signature d'une entente. En effet depuis 2001, l'ACQ a donné systématiquement des augmentations salariales supérieures à l'inflation, ce qui signifie que même en incluant les années records de l'inflation en 2021 et 2022, les travailleurs ont vu leur pouvoir d'achat s'accroître de 9,5 % en 22 ans.

Pour terminer, nous souhaitons souligner que les lieux de travail changent constamment, les salariés peuvent être mis sous contrat par de nombreux employeurs différents au cours d'une même année et les techniques ou matériaux varient fréquemment d'un chantier à l'autre. Tout cela rend difficile toute forme de rémunération rétroactive.

Proposition du gouvernement

À ce chapitre le gouvernement introduit deux mesures importantes.

D'abord, en modifiant l'article 48 de la loi, il permet la négociation de clauses portant sur le versement d'un ajustement salarial rétroactif.

« 23. L'article 48 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le sixième alinéa, de la dernière phrase par les suivantes : « À l'exception d'une clause portant sur le versement d'un ajustement salarial rétroactif, aucune clause ne peut avoir d'effet rétroactif à une date antérieure à celle de sa signature. Les avantages sociaux ne peuvent faire l'objet d'un ajustement rétroactif aux fins du présent article. ».

Ensuite, en instituant un fonds de rétroactivité.

« 93.9. Est institué le « Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction ».

Ce fonds est affecté exclusivement au versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif, selon les procédures de versement prévues par un règlement de la Commission permettant de donner effet aux dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction. Il comporte les quatre volets suivants :

1° le secteur génie civil et voirie;

2° le secteur industriel;

3° le secteur institutionnel et commercial;

4° le secteur résidentiel. ».

« 93.10. Le Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction est constitué des cotisations qui sont perçues auprès des employeurs aux fins du versement d'un ajustement salarial rétroactif, des intérêts produits par les sommes d'argent le constituant et de l'accroissement de son actif. Les règles relatives à la cotisation des employeurs sont déterminées par règlement de la Commission.

« 93.11. La Commission prend les moyens nécessaires pour s'assurer que la somme des cotisations perçues auprès des employeurs n'excède pas un montant raisonnablement nécessaire pour les fins d'un éventuel ajustement salarial rétroactif.

« 93.12. Le Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction est administré par la Commission qui en établit par règlement les modalités de gestion et de fonctionnement.

Les coûts d'administration du Fonds sont défrayés sur les sommes qui le constituent.

L'actif du Fonds ne fait pas partie des actifs de la Commission et ne peut servir à assumer l'exécution de ses autres obligations. Celle-ci tient, à l'égard des sommes constituant chaque volet du Fonds, une comptabilité distincte. ».

Recommandation de l'ACQ

Autoriser la rétroactivité entraînerait un casse-tête infernal pour les employeurs, tant monétaire que contractuel, mais également pour la Commission de la construction du Québec qui devra répertorier les différents employeurs pour lesquels un salarié aura eu des heures déclarées, afin de répartir la rétroactivité auprès de ces employeurs.

Il va sans dire que cet élément du projet de loi ne simplifie pas une industrie déjà trop complexe. **Un tel exercice, ajouté aux défis déjà importants en matière de modernisation des systèmes informatiques, ne semble tout simplement pas réaliste pour l'organisation chargée d'appliquer les conventions collectives.**

Les caractéristiques économiques, structurelles et organisationnelles de l'industrie justifient largement l'absence de rétroactivité dans la loi R-20. Le nombre d'acteurs impliqués, les lourdeurs administratives engendrées et la complexité d'application rajoutent à ce constat. D'autant plus, que l'historique des relations entre les associations patronales et syndicales confirme que les travailleurs sont en mesure d'exercer collectivement leur droit à la négociation des conventions collectives dans la recherche d'objectifs communs et qu'ils ont réussi à exercer leur rapport de force, afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Un équilibre du rapport de force aussi fragile entre les parties justifie le statu quo quant à la rétroactivité surtout dans un contexte où le processus de négociation est déjà long et tarde trop souvent à se mettre en branle tel qu'il a été démontré dans les autres sections précédentes du présent document.

Est-ce qu'ajouter la rétroactivité dans l'industrie de la construction amènerait plus de productivité et accélérerait les processus de négociation ? Poser la question c'est y répondre.

De plus, le **processus proposé** par le gouvernement pour permettre d'introduire la rétroactivité dans le système de relations du travail (fonds de rétroactivité) **témoigne, par sa complexité, des difficultés, voire de l'impossibilité d'introduire un tel concept dans le régime actuel.**

La mise sur pied d'un fonds spécial géré par le conseil d'administration paritaire de la CCQ laisse les entrepreneurs sans voix pour plusieurs raisons :

- D'abord, l'adoption de la réglementation encadrant le fonds aura pour effet de ramener les enjeux de relations du travail au conseil d'administration et l'éloigner de sa mission première, administrer la CCQ.;
- Ensuite, nous nous questionnons sérieusement sur la capacité de la CCQ d'administrer un ajustement salarial rétroactif et de transmettre ce paiement à grande échelle à l'ensemble des salariés de l'industrie.

À la différence des chèques de vacances qui proviennent d'un pourcentage fixe et prévisible de la rémunération des salariés, le paiement d'ajustement salarial rétroactif est une augmentation salariale payée par les employeurs qui variera selon les négociations. Il est donc essentiel d'administrer les retenues à la source, les ajustements des paiements d'indemnités de congé et les cotisations sociales d'employeurs appropriés.

La seule administration des cotisations sociales s'avère déjà compliquée dans l'industrie puisqu'un salarié peut avoir travaillé pour plusieurs employeurs dans une même période. C'est d'ailleurs pourquoi la CNESST calcule le salaire maximum assurable sur une base hebdomadaire plutôt qu'annuelle pour les salariés de l'industrie de la construction.

Déployer une telle opération de rémunération sur un si grand nombre de salariés est déjà complexe pour un employeur unique comme en témoignent les perpétuels ratés du système Phénix au gouvernement fédéral. Le faire dans un environnement où il y a des dizaines de milliers d'employeurs, dont la plupart sont des PME avec des salariés qui font des heures avec plus d'un employeur, rend la tâche titanesque et très difficile à accomplir dans le délai de la convention collective qui est de quatre ans.

En plus, nous sommes d'avis que les administrateurs de la CCQ issus des associations syndicales seront en situation de conflit d'intérêts. En effet, ils ne pourront pas faire abstraction de leurs objectifs de négociation à titre de représentants syndicaux et s'éloigneront, ainsi, de leurs obligations à titre d'administrateurs de la CCQ.

Les syndicats vont participer à déterminer le montant qui sera considéré comme étant raisonnable pour rembourser les travailleurs, alors qu'ils sont en processus de négociation ? et ceci, sans avoir le moindre impact sur les négociations ?

Le coût d'avoir un fonds de rétroactivité salariale administré par la CCQ, même si les frais d'administration étaient le quart de ceux que nous constatons au Fonds d'indemnisation des salariés, viendrait à imposer une nouvelle taxe sur la masse salariale des entrepreneurs de la construction puisque chaque dollar donné en ajustement salarial rétroactif engendrera des frais d'administration en supplément aux cotisations d'employeurs requises par les gouvernements du Québec et du Canada (CNESST, RQAP, RRQ, FSS, AE, etc.). Il va sans dire qu'une nouvelle taxe sur la masse salariale viendra gonfler les coûts de construction et, à terme, coûtera plus cher aux contribuables.

Le moyen proposé par le projet de loi pour pouvoir mettre en place toute forme d'ajustement salarial rétroactif comporte donc beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages. Essentiellement, il vient compliquer l'industrie et comporte un risque élevé d'effacer tout gain de productivité que nous pourrions obtenir avec la polyvalence et le retrait des restrictions à la mobilité.

L'actuelle réforme doit rester centrée sur l'augmentation de la productivité de l'industrie de la construction. À cet effet, l'ACQ favorise la simplicité et l'allègement réglementaire pour permettre de propulser la productivité dans l'industrie de la construction.

Accorder la rétroactivité aux syndicats serait contre-productif, générant des pertes de temps et d'argent pour les donneurs d'ouvrage publics. Les coûts économiques de cette mesure potentielle annuleraient les gains de productivité obtenus, tandis que l'ajustement financier des appels d'offres deviendrait une énigme pour les entrepreneurs, qui devraient gérer des budgets incertains.

De plus, il est essentiel de noter qu'il n'y a actuellement aucun déséquilibre dans le rapport de force entre les parties, et les augmentations salariales ont maintenu une trajectoire supérieure à l'inflation depuis 2001.

La modernisation de la loi R20 ne devrait pas s'immiscer dans le rapport de force déjà fragile entre les parties et devrait tout simplement laisser le soin aux parties de négocier la compensation jugée adéquate en matière de rétroactivité, afin d'assurer que les travailleurs soient en mesure d'exercer collectivement leur droit à la négociation des conventions collectives dans la recherche d'objectif commun comme c'est le cas depuis plus de 30 ans déjà.

RECOMMANDATION 12

L'ACQ recommande de retirer du projet de loi toutes les dispositions traitant d'ajustement salarial rétroactif.

VIII – Vote sur les offres patronales

Mise en contexte

Dans le cadre du processus de négociation, les parties peuvent se retrouver confrontées à ce qu'on appelle un problème de « chemin sans issue », car elles restent campées sur leurs positions respectives et manifestent une fermeture complète à toute discussion. Qui plus est, une partie peut pratiquer, ce qu'on appelle, une « négociation de façade ». Malgré sa participation à toutes les étapes du processus, elle peut feindre de vouloir conclure une convention alors qu'en réalité, elle n'a aucune intention de procéder à sa signature.

Il importe de mentionner que les conventions collectives dans le secteur de la construction sont arrivées à leur pleine maturité et ce, après plus de 26 ans depuis la conclusion de la première convention collective. En conséquence, les positions des parties sont souvent cristallisées et leurs propositions peuvent alors être inflexibles et intransigeantes au point de mettre en péril la négociation.

Recommandation de l'ACQ

Cela étant dit, l'article 58.2 du *Code du travail* ne retrouve pas son équivalent dans la loi R-20. Il s'agit d'une mesure qui offre la possibilité au TAT d'ordonner, une seule fois par période de négociation et à la demande de l'employeur, la tenue d'un scrutin secret permettant aux salariés de se prononcer sur les offres patronales finales et globales. Cet article est directement en lien avec l'article 53 du Code concernant les notions de diligence et de bonne foi.

L'objectif de cette disposition est d'éviter qu'une négociation traîne en longueur par une impasse qui n'existe peut-être seulement qu'à la table de négociation. Les employés n'ayant pas été consultés, il pourrait ainsi être utile, dans certaines occasions, que l'ensemble des membres du syndicat voient la convention et se prononcent sur celle-ci et que des négociateurs du syndicat ne convoquent pas d'assemblée. Il ne fait aucun doute que le Code actuel a su répondre adéquatement aux attentes et que sa flexibilité et son adaptabilité lui ont permis de bien traverser le temps.

Afin d'assurer l'équilibre dans le cadre des négociations des conventions collectives, l'ACQ recommande la mise en place de telles dispositions.

RECOMMANDATION 13

L'ACQ recommande la mise en place de dispositions permettant au Tribunal administratif du travail d'ordonner au syndicat de soumettre les dernières offres patronales aux salariés concernant les points encore en litige avant l'exercice d'un moyen de pression.

IX – Dépôt du protocole intersyndical

Mise en contexte

Depuis 2011, l'ensemble des cinq associations représentatives, qui composent l'Alliance syndicale, bénéficient de la possibilité de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective (art. 41.3). Chaque syndicat peut ainsi être présent aux séances et effectuer des demandes quant au contenu des conventions collectives. Pour ce faire, elles ont l'obligation de parvenir à un accord commun pour soumettre au ministre du Travail, au moins 6 mois avant l'avis de négociation prévu à l'article 42, un protocole d'entente établissant la structure et les modalités de la négociation. Une fois ce protocole établi, les rôles de chacune des associations représentatives seront définis conformément au protocole convenu entre elles.

Depuis l'adoption du projet de loi 33 en 2011, en cas de mésententes empêchant le dépôt du protocole au ministre 6 mois avant l'avis de négociation, un arbitre est nommé pour décider du contenu du protocole en s'inspirant des protocoles conclus ou décidés antérieurement. C'est ainsi qu'une première décision a été rendue par l'arbitre, Me Alain Corriveau, le 18 février 2013, en vue du renouvellement des conventions collectives qui venaient à échéance le 30 avril 2013 alors qu'il ne restait plus que deux mois avant l'expiration des conventions et qu'aucun cahier de demandes n'avait été échangé entre les parties à cette époque.

Le pluralisme syndical complexifie la conclusion d'un protocole commun, ce qui nécessite l'intervention des tribunaux et ralentit le début des négociations. **Il est à noter qu'en 2020, le protocole intersyndical s'est aussi conclu par l'entremise d'un arbitre, Maureen Flynn, qui a rendu sa décision en août 2020, soit à peine 2 mois avant le dépôt de l'avis de négociation.** De tels délais ne font que ralentir le processus de négociation et complexifient le renouvellement des conventions collectives.

Également, le contenu du protocole intersyndical influence le rythme de la négociation et sa rigidité empêche la négociation de certains sujets. Par conséquent, des demandes faites à la table générale sont repoussées aux tables particulières. **De plus, le droit de veto de la table centrale fait en sorte que les représentants syndicaux aux différentes tables de négociation ne possèdent pas la pleine autorité pour négocier et ne peuvent prendre des décisions, engendrant une stagnation dans le processus de négociation.**

L'objectif du projet de loi 33 était de « favoriser la participation de l'ensemble des associations représentatives au processus de négociation des conventions collectives. Notamment, elles institutionnalisent une initiative passée des associations représentatives, à savoir la conclusion d'un protocole établissant les rôles, droits et responsabilités de chacune d'elles dans la négociation. ». Cela permettait de « prévoir que toute association syndicale représentative au sens de la loi participe à la négociation des clauses communes et des conventions collectives sectorielles, peu importe son degré de représentativité. ».

Toutefois, force est d'admettre que cette institutionnalisation des associations syndicales qui se voulait une manière d'assurer une pluralité syndicale harmonieuse a engendré une lourdeur dans la prise de décision, ce qui crée maintenant des répercussions sur la fluidité du processus de négociation.

Proposition du gouvernement

Le gouvernement propose de devancer l'échéance exigée pour la conclusion du protocole syndical de la façon suivante :

« 41.4. En outre de la règle prévue par l'article 42.1, la participation des associations représentatives se fait de la manière prévue par un protocole conclu entre elles.

Un avis de la conclusion de ce protocole doit être donné au ministre par l'ensemble des associations représentatives au moins sept mois avant la date prévue par l'article 42 pour donner l'avis de négociation. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

Les articles 75 à 77, 79 à 81, 83, 88 à 91.1 et 139 à 140 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent à l'arbitrage du protocole, compte tenu des adaptations nécessaires.

Aux fins de rendre sa décision, l'arbitre s'inspire de protocoles auparavant conclus ou décidés, le cas échéant. Les parties peuvent en tout temps convenir de modifier le contenu de la décision de l'arbitre. »

Recommandation de l'ACQ

Considérant que la période de maraudage a été devancée de 12 mois, l'ACQ propose que le protocole intersyndical soit remis au ministre du Travail 20 mois précédant l'échéance des conventions collectives. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable. La décision de l'arbitre doit être rendue 15 mois précédant l'échéance des conventions collectives, sans quoi le protocole mis en place lors de la dernière négociation sera implanté tel quel.

RECOMMANDATION 14

L'ACQ recommande que la loi soit modifiée afin que le protocole intersyndical soit remis au ministre du Travail 20 mois précédant l'échéance des conventions collectives et, qu'à défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

L'ACQ recommande également que la décision de l'arbitre soit rendue au plus tard 15 mois précédant l'échéance des conventions collectives, sans quoi le protocole mis en place lors de la dernière négociation prévaudra et sera implanté tel quel.

X – Matières grieffables et travailleurs de remplacement

Les gains de productivité qui pourraient provenir d'une meilleure mobilité de la main-d'œuvre et de la polyvalence seront dissouts par des pertes de productivité importantes causées par l'augmentation de griefs. Il est important de souligner quelques caractéristiques des relations de travail dans la construction.

D'abord, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction est une forme de code du travail pour la construction puisque l'histoire des relations du travail dans l'industrie a incité le Québec à se doter de règles particulières pour faciliter les relations de travail dans un secteur unique par sa structure industrielle.

Certains éléments du code du travail doivent être introduits dans la loi R-20 afin de moderniser les relations du travail dans l'industrie comme il est souligné à certains endroits de ce mémoire. Or, prétendre qu'il faut répliquer exactement le régime du code du travail dans la loi R-20, notamment sur les travailleurs de remplacement et les matières greffables oblige à requestionner des concepts comme celui de l'adhésion syndicale obligatoire, qui n'est pas dans le code du travail, ou la notion d'établissement/entreprise qui est l'unité de base du régime du code du travail. Aborder de tels sujets ne servirait pas la qualité des relations du travail dans l'industrie et, par conséquent, la productivité de notre industrie.

Comme il est mentionné à plusieurs endroits dans ce mémoire, l'industrie est composée de 27 000 employeurs et près de 200 000 salariés. 80 % de ces employeurs ont moins de 5 employés et seulement 1,3 % ont plus de 50 employés²¹. La presque totalité des entreprises de l'industrie de la construction n'a donc pas de département de ressources humaines qui seraient outillées, notamment, pour gérer un volume important de griefs.

Il est généralement reconnu qu'une entreprise peut avoir un intérêt de se doter d'un professionnel de ressources humaines à partir de 75 employés²². Par conséquent, permettre l'élargissement des matières greffables viendrait invariablement affecter la santé financière de la presque totalité des entreprises qui devront déployer des ressources et des efforts considérables pour gérer un plus grand volume de griefs et, invariablement, faire reculer la productivité du secteur.

Pour illustrer cette réalité, l'ACQ vous soumet que pour 80 % des entreprises de la construction, le coût **d'un seul arbitrage de grief** représente 33 % de leur masse salariale. Une entreprise doit effectuer **200 heures de travail** pour payer un seul arbitrage de grief. C'est quatre semaines de travail d'un employé. Tout cela est sans compter les coûts indirects pour chaque grief qui est dévolu à l'analyse d'un grief et la préparation d'un arbitrage de grief. Chaque moment que les employeurs devront mettre dans la gestion des dossiers sera au détriment de l'organisation des chantiers et de la recherche et du développement favorisant l'innovation.

Par exemple, le nombre de griefs déposés dans les secteurs institutionnels/commerciales et industriels a doublé en 2023 par rapport au volume de 2022. Pour 2024, à la veille du maraudage, cette même tendance demeure. Cette instrumentalisation sera assurément accentuée avec l'ajout de matières pouvant faire l'objet d'un grief.

RECOMMANDATION 15

L'ACQ recommande de ne pas élargir les matières greffables et de ne pas introduire de disposition contre les travailleurs de remplacement dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

21 Commission de la construction du Québec, Statistique annuelle disponible à Statistiques annuelles (ccq.org)

22 Innovation RH, Quand faut-il créer un service RH au sein de l'entreprise? Quelle est sa contribution? Disponible à Layout 1 (innovationrh.com)

XI – Modifications réglementaires favorisant l'accès à l'industrie pour les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées

Mise en contexte

Le marché du travail évolue maintenant dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais aussi dans un environnement où la présence de la diversité est un signe d'un environnement juste et équilibré. Les données actuelles sur la diversité et la présence des femmes dans l'industrie démontrent qu'un grand travail demeure à être fait en ces matières.

L'ACQ est d'opinion que davantage doit être fait parce que c'est la bonne chose à faire pour une société plus juste et que l'actuelle pénurie de la main-d'œuvre est un vecteur pour augmenter significativement la part des femmes, des gens représentatifs de la diversité et des Autochtones à notre industrie. Dans la même veine, l'Institut du Québec (IDQ) soulignait récemment que la main-d'œuvre de l'industrie de la construction québécoise était composée uniquement à 11 % de gens issus de l'immigration tandis que cette proportion est de 29 % en Ontario.²³

Proposition du gouvernement

Actuellement, il y a plusieurs mesures adaptées qui sont prévues pour augmenter la représentativité des femmes. Nous voyons d'un bon œil l'élargissement de certaines de ces initiatives aux personnes représentatives de la diversité.

Recommandations de l'ACQ

L'état des relations du travail comme un frein à la présence des femmes et de la diversité

Cela étant dit, l'ACQ est très consciente de l'ampleur des défis en ces matières. Comme le soulignait le ministre du Travail dans le cadre du dépôt du projet de loi 42, les « menaces, l'intimidation et la discrimination » ont un impact important sur la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction, actuellement évaluée à 3,8 % de la main-d'œuvre totale. En outre, un rapport récent de la CCQ, datant de 2021, révèle que 2 % des travailleurs ayant quitté le milieu de la construction l'ont fait à la suite d'expériences de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Ce pourcentage s'élève à 3,8 % chez les femmes ayant quitté le domaine. »²⁴

23 Référence IDQ avec ce lien à compléter IDQ-202402-TRAVAILLEURSÉTRANGERS (institutduquebec.ca)

24 CCQ (Commission de la construction du Québec). (2021). Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec. Direction des stratégies et portefeuille de projets. Rédigé par Ariane Campeau et Mélanie Ferland, avec l'aide de Marc-André Dubeau.

Dans un engagement résolu envers un changement culturel, l'ACQ aspire à accompagner les employeurs dans cette transition cruciale pour une industrie attractive et durable. Cependant, nous sommes pleinement conscients que pour instaurer une transformation significative, la prévention proactive du harcèlement au travail et de la discrimination nécessite des actions concrètes et des investissements adaptés.

C'est dans cette optique que nous appelons à un soutien financier du gouvernement pour la mise en place de programmes. La mise en place d'un service d'accompagnement par les associations patronales en prévention contre le harcèlement au sein des entreprises s'avère essentielle pour offrir un soutien aux employeurs confrontés à des situations délicates de harcèlement sexuel. Parce qu'ils sont responsables d'une gestion saine de leur chantier et de leurs équipes, cette mesure garantirait une rapidité d'accès et une assistance adaptée à la variété des contextes rencontrés, allégeant ainsi le fardeau de recherche de solutions appropriées pour un employeur en recherche d'aide ou de proaction pour garantir la sécurité de son chantier.

L'instauration de programmes novateurs lance un appel en faveur d'un appui financier de la part des autorités gouvernementales et représente une étape cruciale dans la transformation de la culture organisationnelle, mettant en lumière l'importance de l'innovation pour prévenir et traiter les situations de harcèlement au travail. Prioriser des enjeux, c'est également prioriser la mise en place d'outils qui favoriseront l'atteinte des objectifs que le gouvernement se fixe.

Ces initiatives pourraient prendre différentes formes, allant de campagnes de sensibilisation et de formations spécialisées à des mécanismes de signalement améliorés et à des ressources dédiées à la gestion du harcèlement. En instaurant ce type de service, nous visons à créer un point d'accès centralisé, permettant aux employeurs de bénéficier d'une assistance immédiate, de conseils en gestion de crise et de ressources spécialisées. Ce mécanisme permettrait aux employeurs témoins de signaler tout incident potentiel avant qu'il ne devienne un cas avéré de harcèlement. En développant des programmes permettant aux divers organismes intéressés d'offrir un accompagnement immédiat, des conseils en gestion de crise et des ressources, le gouvernement adopterait une posture proactive qui permettrait de créer un environnement où les employeurs témoins seraient soutenus dans leurs efforts pour prévenir le harcèlement au travail, contribuant ainsi à instaurer une culture de respect et de sécurité au sein des entreprises affiliées.

La formation comme vecteur de diversité dans l'industrie

Pour l'ACQ, l'accès à une formation professionnelle pour les personnes issues de la diversité demeure une condition clef pour accroître la diversité de la main-d'œuvre dans l'industrie. Précédemment dans ce mémoire, nous avons souligné la présence anémique de la formation professionnelle menant à des métiers de la construction dans plusieurs régions du Québec, notamment sur la Côte-Nord, en Gaspésie et en Abitibi. Or, si nous souhaitons accroître la présence autochtone dans l'industrie, il est impératif de donner un plus grand accès à la formation professionnelle menant à des métiers de la construction dans les régions où demeure un bassin important de communautés autochtones.

La reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors Québec

Accroître la présence de personnes issues de la diversité dans notre industrie au Québec peut être freiné par plusieurs facteurs, comme les barrières linguistiques, la culture organisationnelle. Cela étant dit, la reconnaissance des qualifications et de la formation demeure le principal obstacle à une meilleure intégration de personnes issues de la diversité culturelle. Nous accueillons donc favorablement l'octroi d'un pouvoir réglementaire supplémentaire à la CCQ en matière de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec tel que stipulé à l'article 60 du projet de loi.

Cependant, nous pensons que le gouvernement doit favoriser l'emploi rapide de ce pouvoir réglementaire afin de favoriser la mobilisation des acteurs de l'industrie sur cette question et éviter que des enjeux de relations du travail ralentissent le travail réglementaire de la CCQ.

RECOMMANDATION 16

L'ACQ est favorable à l'ensemble des modifications législatives qui vise à accroître la part des femmes, des personnes représentatives de la diversité et des membres de la communauté autochtone dans notre industrie.

L'ACQ recommande d'intégrer des formations obligatoires entourant la création de politiques de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de soutien à la formation de tout le personnel de bureau aux programmes d'obtention et du maintien des licences de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) pour assurer une compréhension uniforme à l'échelle de l'industrie.

Dans la même veine, l'ACQ recommande d'introduire une formation obligatoire aux travailleurs dans les cours de santé et sécurité du travail (ASP) et une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel dans les centres de formation professionnelle dédiés aux métiers de la construction, en vue de l'obtention du diplôme.

L'ACQ suggère aussi la mise en place d'un environnement propice à l'émergence de programmes innovants par les associations patronales pour enrayer le harcèlement au travail. Ces initiatives pourraient bénéficier d'un appui financier adéquat, facilitant ainsi leur développement et leur impact positif au sein des entreprises.

L'ACQ recommande d'accroître l'accès à la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire québécois, notamment dans le but de favoriser un plus grand accès à ces formations pour les personnes issues des communautés autochtones.

L'ACQ recommande aussi que la CCQ ait un délai de 12 mois pour exercer son pouvoir réglementaire prévu au paragraphe 13.4 de l'article 123.1 de la loi R-20.

XII – L'amélioration du Carnet référence

Mise en contexte

Il faut comprendre que le Carnet permet au travailleur de se mettre sur la liste de disponibilité malgré qu'il soit présentement en emploi, en congé de maladie, en congé parental ou qu'il se prévaut de tout autre type de congé. Certains vont notamment travailler en dehors de l'industrie, mais s'inscrivent tout de même sur la liste (résidentiel domiciliaire). Qui plus est, des employeurs ont également rapporté que des travailleurs à la retraite figuraient également sur la liste et même des travailleurs décédés.

À cet égard, un des constats de la consultation qui a été menée en 2017 auprès des utilisateurs du Carnet a été que « L'information contenue dans le Carnet apparaît inadéquate. Par exemple, lorsque les employeurs évoquent le profil professionnel des travailleurs, ils souhaiteraient en savoir plus. L'information n'est pas non plus suffisamment à jour, notamment pour savoir si un travailleur est vraiment disponible ou non. Les travailleurs peuvent se garder disponibles dans le Carnet pendant qu'ils sont en emploi, ce qui contribue à brouiller les pistes et incidemment compliquer le processus pour les employeurs. »

Proposition du gouvernement

« 5. Les associations titulaires de permis peuvent requérir des compléments d'information concernant la déclaration de besoin de main-d'œuvre en transmettant une demande à cet effet au Service, suivant la manière prévue par la Commission.

Le Service transmet cette demande de complément d'information sans délai à l'employeur et, si elle est reçue à l'intérieur du délai prévu par l'article 12, transmet la réponse de l'employeur à l'association titulaire de permis d'où est provenue la demande.

Les employeurs et les associations titulaires de permis peuvent communiquer entre eux afin de préciser les besoins de main-d'œuvre. Un employeur qui ne souhaite pas être contacté par les associations titulaires de permis peut toutefois en aviser la Commission suivant la manière que celle-ci prévoit.

7. **La Commission transmet dans les plus brefs délais à l'employeur une liste des salariés répondant aux critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Ces salariés doivent être disponibles. Lorsque la Commission reçoit, de la part d'un employeur, un avis de fin d'emploi d'un salarié, celui-ci est considéré disponible.**

Un salarié ne peut être référé plus d'une fois au cours d'une journée, sauf si tous les salariés pouvant être référés l'ont déjà été.

La liste contient un nombre de salariés au moins égal à celui demandé par l'employeur lorsque ceux-ci sont disponibles en nombre suffisant. **Les femmes ou les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise** répondant aux critères énoncés dans la déclaration en application du premier alinéa de l'article 1 sont toutes référées, alors que **autres salariés** sont référés selon les ratios suivants :

1° au plus 10 pour une demande d'un salarié;

2° au plus 20 pour une demande de 2 à 5 salariés;

3° au plus 30 pour une demande de 6 à 10 salariés;

4° au plus 40 pour une demande de 11 à 20 salariés;

5° au plus 50 pour une demande de 21 à 35 salariés;

6° au plus un nombre équivalent à 150 % du nombre demandé pour toute demande supérieure à 35 salariés.

Le Service doit être accessible et disponible en tout temps selon les modalités que la Commission détermine.

9. Toute liste de salariés transmise par la Commission en application de la présente sous-section présente, **en premier lieu, les femmes et les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise et, ensuite, les autres salariés.**

Les personnes composant ces deux groupes sont classées selon le nombre d'heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant.

25. Tout salarié met à jour ses disponibilités aux fins des activités du Service en les communiquant aux coordonnées que la Commission détermine.

La mise à jour de ses disponibilités par un salarié lui permet notamment de faire connaître au Service, son désir de ne pas l'être même s'il ne travaille pas. »

Recommandation de l'ACQ

L'ACQ est favorable à la modification législative telle que proposée.

XIII – Infractions

Proposition du gouvernement

Le projet de loi prévoit une révision des montants pour les amendes en cas d'infraction à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, notamment aux articles 27, 28, 32, 34 à 58 du projet de loi.

Recommandation de l'ACQ

Une mise à jour des amendes prévue dans la réglementation de l'industrie nous apparaît tout à fait normale dans le cadre du travail de la modernisation de la loi R-20. Or, nous constatons, notamment aux articles 27 et 28 du projet de loi, certaines incongruences avec le principe de proportionnalité de la faute commise. Nous nous inquiétons aussi de l'ampleur des fourchettes de possibles amendes.

En effet, la fourchette du montant des amendes possibles à l'article 27 du projet de loi nous apparaît très large pour la nature des infractions prévue pour ces amendes. Pour un individu, la fourchette actuelle représente 543 \$ (547 \$ à 1090 \$) et elle passerait à 9 000 \$ (1 000 \$ à 10 000 \$). Pour toute autre personne, l'écart est encore plus important puisque la fourchette actuelle représente 4 639 \$ et passerait à 57 000 \$ (3 000 \$ à 60 000 \$).

À contrario, les infractions reliées aux amendes prévues à l'article 28 du projet de loi nous apparaissent d'une plus grande gravité, mais la fourchette des amendes possibles s'avère plus petite puisqu'elle passe de 5 052 \$ (1 773 \$ à 6 825 \$) à 22 500 \$ (2 500 \$ à 25 000 \$).

Nous comprenons d'ailleurs mal comment le fait de molester ou d'injurier un employé de la CCQ entraînerait une amende moins importante que celle qu'un employeur écoperait pour négligence dans la tenue de sa documentation.

RECOMMANDATION 17

L'ACQ recommande de revoir à la baisse les amendes prévues à l'article 27 du projet de loi afin que le principe de proportionnalité en lien avec la faute commise soit appliqué dans la détermination des montants des amendes pénales.

XIV – Démocratiser l'accès aux nouvelles technologies pour améliorer la productivité des entreprises de construction

L'intégration technologique dans le secteur de la construction est cruciale pour améliorer la productivité et faire face aux défis actuels tels que la pénurie de main-d'œuvre et la compétition internationale. Les avantages du virage numérique sont nombreux, incluant la réduction des erreurs sur les chantiers, la connectivité des données pour des décisions rapides, et l'automatisation des tâches répétitives. Pour encourager cette transition, nous proposons au gouvernement de mettre en place des incitatifs à l'innovation. Ainsi, un programme d'appui aux innovations et à l'intégration technologiques est proposé, visant à financer les entreprises désireuses d'intégrer les technologies, à soutenir le développement de solutions technologiques, et à favoriser le partenariat entre entrepreneurs et développeurs. De plus, la centralisation de la veille technologique par une tierce partie permettrait un partage de l'accessibilité parmi les différentes entreprises, quelle que soit leur taille. La demande de ses initiatives en plus de stimuler la recherche et le développement dans le secteur de la construction, faciliterait l'adoption généralisée des technologies dans les projets de construction.

RECOMMANDATION 18

L'ACQ recommande au gouvernement de créer un pôle d'innovation et de concevoir un nouveau programme d'appui aux innovations et à l'intégration technologiques en construction.

XV – Une refonte des modes d'apprentissage s'impose

Au cours des dernières années, l'accès aux métiers de la construction a diamétralement changé. En effet, l'an dernier, ce sont plus 70 % des travailleurs qui ont obtenu une carte de compétence pour œuvrer sur les chantiers de construction par l'ouverture des bassins de main-d'œuvre. Cette situation à long terme est insoutenable et des modifications majeures s'imposent afin de former davantage la main-d'œuvre.

Or, le paysage de la formation professionnelle dans la construction au Québec est confronté à des défis majeurs nécessitant une révision profonde. Bien que le gouvernement ait lancé un programme de formation accélérée, des mesures supplémentaires sont cruciales pour garantir la formation des travailleurs à long terme et attirer de nouveaux talents. Les lacunes dans l'offre de formation, notamment dans les régions éloignées et dans les régions limitrophes, limitent l'accès à la formation de manière généralisée et favorise l'entrée par les bassins. Les employeurs comblent ces lacunes par des formations internes, mais trop souvent ces formations ne sont pas reconnues officiellement. Une réforme en profondeur incluant des approches pédagogiques novatrices telles que l'enseignement à distance, en entreprise et les programmes hybrides est nécessaire pour relever ces défis, garantissant ainsi l'accessibilité, la qualité et la pertinence de la formation et répondant aux besoins individuels des apprenants, tout en renforçant la main-d'œuvre qualifiée et en favorisant le développement économique régional.

RECOMMANDATION 19

L'ACQ recommande au gouvernement d'entamer un vaste chantier pour réviser de manière exhaustive le système d'enseignement des métiers de la construction pour mieux aligner l'offre de formation sur les besoins du marché du travail.

CONCLUSION

L'ACQ remercie le gouvernement pour l'ouverture qu'il démontre par le dépôt d'un projet de loi qui ose mettre sur la table, des propositions porteuses de solutions pour les enjeux de productivité de notre industrie. L'ensemble de nos recommandations visent essentiellement à supporter ces propositions et en maximiser les impacts par l'adoption de mesures simples qui vont permettre le décloisonnement des métiers, favoriser la polyvalence et la mobilité des travailleurs tout en simplifiant les règles applicables aux intervenants de l'industrie de façon significative.

Par ailleurs, l'état actuel de retard de productivité de notre industrie requiert des interventions importantes et rapides si l'on souhaite faire face à l'ensemble des défis qui sont devant nous et moderniser notre industrie. Les actions réglementaires doivent se faire rapidement, d'où nos demandes d'assujettir les pouvoirs de réglementation de la CCQ à des délais serrés, mais ô combien nécessaires pour stimuler le changement.

Nous constatons également que le projet de loi sous sa forme actuelle ne prévoit pas de révision des structures de notre industrie telles que la délimitation entre les secteurs qui composent l'industrie de la construction (génie civil et de voirie, industriel, institutionnel et commercial et résidentiel). L'état actuel de retard de productivité de notre industrie vis-à-vis celles de nos voisins commande, selon l'ACQ, une mobilisation immédiate sur les enjeux de productivité, de polyvalence dans l'organisation du travail ou de l'abolition des restrictions à la mobilité.

Cela étant dit, tout changement dans la délimitation des secteurs risquerait de provoquer aussi des tensions entre les intervenants (syndicaux et patronaux), détournant des ressources précieuses du débat qui nous apparaît plus urgent, soit rattraper le retard en productivité de notre industrie. Si toutefois une telle réforme était envisagée par le gouvernement, l'ACQ tient à préciser que plusieurs éléments militent significativement en faveur de l'élargissement des secteurs institutionnel- commercial et industriel.

Le tout respectueusement soumis.

Association de la construction du Québec



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC