



CFP- 012M  
C.P. – PL 66  
Accélération de  
certains projets  
d'infrastructure  
VERSION RÉVISÉE

## MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES

DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DU PROJET DE LOI N° 66,  
LOI CONCERNANT L'ACCÉLÉRATION DE CERTAINS  
PROJETS D'INFRASTRUCTURE

SEPTEMBRE 2020



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC

UNE PRÉSENCE  
CONSTRUCTIVE



## Tables des matières

Présentation	4
Introduction	5
L'activité économique dans l'industrie de la construction	6
Le cheminement de la main-d'œuvre sur les chantiers de construction : quelques rappels	8
Accélération des investissements dans les infrastructures publiques : enjeux de main-d'œuvre	9
La conformité sur les chantiers : s'assurer du respect de la Loi R-20, des règlements et des conventions collectives	15
Conclusion	18

## Présentation

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme central dans l'industrie de la construction. Chargée d'appliquer la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20), la CCQ agit à plusieurs titres auprès des travailleurs et des employeurs de ce secteur.

En plus de répondre aux demandes de sa clientèle, la CCQ est au service de l'industrie afin de s'assurer de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Elle est donc responsable de :

- L'émission des certificats de compétence;
- Les programmes de développement et qualification des compétences;
- La gestion des bassins de main-d'œuvre;
- La gestion du service de référence de main-d'œuvre;
- L'administration des régimes d'avantages sociaux de l'industrie.

En 2019, la CCQ a émis plus de 33 000 nouveaux certificats de compétence, a admis plus de 11 000 apprentis à l'examen de qualification pour devenir compagnon et a offert des activités de perfectionnement à plus de 22 000 personnes.

En plus d'offrir des services aux travailleurs et aux employeurs, la CCQ agit comme fiduciaire de fonds de placement où sont déposées les ressources financières nécessaires à la pérennité des programmes auxquels ils sont associés, dont la formation, les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite multiemployeurs. En 2019, la valeur des fonds administrés par la CCQ s'élevait à 28,2 G\$.

Finalement, des personnes dotées de pouvoirs de vérification et d'enquête assurent un climat de travail sain et une concurrence loyale dans l'industrie de la construction. Le respect de la Loi R-20, de même que l'application des règlements et des conventions collectives constituent le cadre principal de leurs interventions. En 2019, la CCQ a effectué près de 37 000 visites de chantiers, et a détecté plus de 6000 infractions.

## Introduction

Le gouvernement du Québec mise sur l'accélération des investissements publics pour relancer l'économie, durement affectée par la pandémie de COVID-19.

Ces investissements sont certainement les bienvenus dans la plupart des régions, mais ils ajoutent de la pression sur la disponibilité de la main-d'œuvre dans l'industrie, déjà rare avant la pandémie.

Les travaux pour faire face aux enjeux de rareté de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction étaient déjà lancés avant le printemps 2020. La situation économique actuelle apporte bien sûr un éclairage différent et un sentiment d'urgence accentué sur cette question.

La CCQ a adopté et soumis au gouvernement pour approbation des mesures pour faire face à la rareté de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction qui sont présentement en cours d'analyse.

Nous souhaitons que les parlementaires soient informés de ces mesures et le dépôt du projet de loi no 66, *Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure*, nous en donne l'occasion.

En outre, le mémoire présente les orientations et les résultats de la CCQ en matière de conformité sur les chantiers de construction.

## L'activité économique dans l'industrie de la construction

### Retour sur l'année 2019

En 2019, l'industrie de la construction assujettie recensait 175 893 travailleurs actifs qui exercent l'un ou l'autre des métiers ou des titres occupationnels et 26 005 entreprises de construction réparties dans quatre secteurs d'activité :

- Génie civil et voirie
- Industriel
- Institutionnel et commercial
- Résidentiel

L'année 2019 représente un sommet d'heures enregistrées dans l'industrie : un volume de 177,2 millions d'heures travaillées, soit une augmentation de 9% par rapport à 2018. Le secteur institutionnel et commercial, pris à part, a fracassé un record en enregistrant un total de 98 millions d'heures travaillées, alors que celui du génie civil et voirie avait enregistré son plus haut niveau depuis 2013, avec 34,9 millions d'heures travaillées.

C'est la grande région de Montréal, qui inclut les couronnes nord et sud, qui occupe la tête, au palmarès des heures travaillées par région, avec 108,2 millions d'heures.

Enfin, le nombre de travailleurs actifs a augmenté d'environ 10 000 personnes de plus qu'en 2018.

### Perspectives 2020

Alors que 2020 s'annonçait pour être une nouvelle année de sommets dans l'industrie de la construction, l'arrêt des chantiers, entre le 25 mars et le 10 mai 2020 a bien entendu affecté le volume de travail, mais de façon limitée au seul second trimestre de 2020. Les indicateurs nous portent à croire que l'activité a repris son rythme normal.

Un sondage mené par la CCQ auprès de travailleurs et d'employeurs, en juin 2020, indique que la grande majorité d'entre eux étaient de retour au travail, à un rythme comparable à celui avant le début de la pandémie. Les enjeux de main-d'œuvre, en particulier les difficultés liées au recrutement, arrivent en tête des préoccupations des employeurs. Enfin, seulement le quart des employeurs s'attend à voir son volume de travail diminuer au cours des prochaines années.

Avec les impacts subis par les fermetures de chantier au printemps, l'industrie subira en 2020 un ralentissement de l'ordre de 10%, avec 159,5 millions d'heures. Tous les secteurs connaîtront des reculs.

D'ici 2025, le niveau moyen d'activité prévu est de 167 millions d'heures. Par conséquent, de nouveaux travailleurs devront intégrer l'industrie. À ce moment-ci, nous évaluons le besoin à 13 000 personnes par année.

Les difficultés de recrutement sont apparues dès 2017, alors que l'industrie atteignait les 148 millions d'heures travaillées, on peut affirmer qu'avec le vieillissement de la population qui se poursuivra, les difficultés d'embauche pourraient demeurer persistantes pour les prochaines années.

## **Le cheminement de la main-d'œuvre sur les chantiers de construction : quelques rappels**

L'industrie de la construction au Québec s'est donné des critères d'intégration de la main-d'œuvre auxquels les entreprises de construction doivent se conformer. Le principe fondamental demeure la compétence acquise par la formation et/ou l'expérience de travail.

Pour travailler dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, il faut donc détenir un certificat de compétence. Il en existe trois catégories :

1. Certificat de compétence-compagnon, soit pour une personne ayant démontré ses qualifications dans l'un ou l'autre des métiers de la construction.
2. Certificat de compétence-apprenti, soit pour une personne faisant l'apprentissage d'un métier qui, selon le cas, comporte une à cinq périodes d'apprentissage d'une durée de 2 000 heures chacune.
3. Certificat de compétence-occupation, soit pour une personne exerçant une activité de construction sur les chantiers qui n'appartient à aucun métier de la construction.

Les trois principales façons d'intégrer l'industrie sont les suivantes :

1. Formation initiale : sur présentation de son diplôme, une personne peut recevoir un certificat de compétence-apprenti. C'est la voie privilégiée. Pendant la période d'apprentissage, alors que l'apprenti travaille sur un chantier, il est supervisé par un travailleur qui est déjà compagnon.
2. Pénurie : lorsque le bassin de main-d'œuvre, pour un métier et une région, chute en deçà du 5 % de disponibilité, la CCQ accueille les candidats non-diplômés.
3. Admission directe à l'examen de compagnon : si un candidat présente un dossier d'expérience pertinente équivalente à l'ensemble de l'apprentissage d'un métier, la CCQ peut l'admettre à l'examen de qualification, dont la réussite permet de recevoir un certificat de compétence-compagnon.

Pour les 25 métiers, le cycle d'intégration est donc toujours le même :

1. devenir apprenti,
2. être supervisé par un compagnon,
3. accumuler l'expérience requise,
4. réussir l'examen de qualification,
5. devenir compagnon et,
6. superviser de nouveaux apprentis.

Bref, il faut généralement plus de compagnons avant d'intégrer plus d'apprentis.



## **Accélération des investissements dans les infrastructures publiques : enjeux de main-d'œuvre**

La CCQ travaille à documenter les enjeux relatifs à la rareté de main-d'œuvre depuis 2018, alors que des consultations ont été entamées auprès des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction.

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

Cela se fait sentir sur les chantiers alors que la CCQ enregistre une hausse sans précédent de délivrance de certificats de compétence décernés à des personnes non diplômées, alors que la plupart des bassins de main-d'œuvre se trouvent « en situation de pénurie », de façon plus ou moins régulière, tel que prévu au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*. De 2 827 certificats de compétence émis de cette façon en 2016, le total a grimpé à 17 732 en 2019, ce qui démontre également la difficulté à trouver des candidats disponibles dans plusieurs métiers, dans la plupart des régions du Québec.

Les sondages menés par la CCQ indiquent également que les difficultés de recrutement de main-d'œuvre sont la préoccupation première des employeurs, alors que la majorité d'entre eux n'arrivent pas à combler tous leurs postes. Le refus de contrat et les retards de livraison sont énoncés comme les conséquences les plus courantes de la rareté de main-d'œuvre.

Les partenaires de l'industrie se sont donc entendus sur un certain nombre de principes qui doivent guider les mesures à mettre en œuvre, notamment :

- Augmenter le bassin de main d'œuvre disponible dans un horizon relativement court et contribuer à les retenir davantage dans notre industrie;
- Valoriser la voie de la formation pour assurer un niveau de compétences élevé dès l'entrée dans l'industrie;
- Contribuer à une productivité plus élevée sur les chantiers, diminuant ainsi les besoins en main-d'œuvre;
- Rendre l'industrie plus attrayante par rapport à ses concurrentes sur le marché de l'emploi.

**Des modifications au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence et au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction sont présentement à l'étude.**

Ces mesures visent à agir sur trois fronts:

- Faciliter l'accès à l'industrie;
- Permettre l'intégration durable de la main-d'œuvre;
- Favoriser le maintien en emploi.

Elles ont fait l'objet de nombreuses discussions avec les représentants de l'industrie de la construction, particulièrement par l'entremise des personnes qui siègent au conseil d'administration de la CCQ.

Les changements proposés bouleversent les règles qui sont connues et appliquées depuis déjà longtemps : le degré de confort des différents partenaires face à ces propositions est donc inégal.

Certains craignent que ces changements fassent passer les exigences de quantité avant celles de la qualité. En d'autres mots, que le fait d'accélérer l'entrée de la main-d'œuvre fasse oublier les enjeux en termes de qualification de la main-d'œuvre.

Premièrement, il est primordial de rappeler que les changements proposés ne remettent aucunement en cause les principes de base de la Loi R-20, c'est-à-dire :

- La nécessité de détenir un certificat de compétence valide pour travailler sur un chantier de construction;
- La voie privilégiée pour entrer dans l'industrie est celle de la diplomation;
- L'obligation pour un apprenti de compléter son apprentissage pour se soumettre à un examen de qualification;
- L'obligation pour un apprenti d'être supervisé par un compagnon;
- La réussite de l'examen de qualification pour atteindre le statut de compagnon;
- La mission de la CCQ de voir à l'application de la Loi R-20, de ses règlements, et des conventions collectives sur les chantiers de construction.

En second lieu, il a été convenu que les mesures feront l'objet d'une évaluation au plus tard 24 mois après leur mise en vigueur, sur la base d'une méthodologie qui aura été approuvée au préalable par le conseil d'administration de la CCQ. Ainsi, tous les effets et impacts de ces changements seront minutieusement étudiés et pourront faire l'objet d'ajustements, au besoin.

Au final, bien que tous ne partagent pas le même point de vue sur les différents changements proposés, la CCQ est fermement convaincue que l'adoption de ces mesures est un préalable absolument nécessaire à l'accélération des investissements publics dans les infrastructures.

La rareté de la main-d'œuvre est réelle dans l'industrie de la construction. Le remède à cette situation ne se trouve pas simplement dans le fait de mettre à contribution les travailleurs présentement actifs, en les déplaçant d'une région à l'autre.

Par ailleurs, la simple adoption de ces mesures n'agira pas miraculeusement. Il faudra aussi faire de l'industrie de la construction un milieu de travail attirant et inclusif.

La CCQ travaille en parallèle sur une vaste campagne de promotion destinée à la relève, en plus de poursuivre ses actions pour une plus grande intégration des clientèles sous-représentées dans l'industrie de la construction. Le gouvernement et les partenaires de l'industrie sont invités à collaborer pour l'atteinte des objectifs de ces différents plans d'action.

### **Faciliter l'accès à l'industrie**

#### **Reconnaître l'expérience acquise hors de la construction**

D'abord, il existe une barrière évidente à l'entrée, pour une personne qui possède de l'expérience pertinente pour la construction et qui souhaiterait y poursuivre sa carrière. Pour faire reconnaître son expérience, le règlement prévoit que ce candidat doit préalablement détenir un certificat de compétence. Des modifications sont donc en cours d'élaboration pour prévoir une nouvelle mécanique beaucoup plus fluide.

Une telle mesure permettrait d'augmenter le nombre de travailleurs avec expérience sur les chantiers, et qui ont le potentiel de devenir des compagnons dans un avenir plutôt rapproché, en plus d'offrir une possibilité de nouvelle carrière à des personnes qui ont perdu leur emploi dans un domaine connexe, ou encore qui œuvrent sur des chantiers non assujettis. Elle favoriserait aussi la reconnaissance de l'expérience de personnes qui appartiennent à des groupes sous-représentés dans la construction, comme les femmes, les personnes issues de l'immigration et les membres des Premières Nations et des Inuit.

#### **Permettre le travail en chantier pendant les études**

Un second frein à l'accès aux chantiers concerne les étudiants dans les programmes de formation professionnelle liés aux métiers de la construction, qui n'ont pas accès aux chantiers durant leurs études, empêchant ainsi la mise en œuvre d'approches pédagogiques en alternance études/travail.

Une telle avenue aurait comme avantage de mieux apprécier la pratique de leur futur métier, tout en rendant disponible de la main-d'œuvre pendant les périodes de pointe. Il faut bien entendu accompagner un tel changement d'une valorisation significative de la diplomation, par exemple en bonifiant la valeur des heures de formation initiale (DEP) pour la progression de l'apprentissage, pour éviter qu'il ne devienne un incitatif à l'abandon des études.

### **Favoriser la relève entrepreneuriale**

Les associations patronales ont indiqué que des difficultés persistent en ce qui a trait à la relève entrepreneuriale. Présentement, la réglementation permet à un « enfant d'employeur » d'obtenir une exemption à détenir un certificat de compétence pour travailler sur les chantiers. Il s'agit donc d'une mesure qui favorise spécialement les entreprises de petite taille. Il est demandé que ce soit revu à la hausse le nombre d'enfants qui pourraient bénéficier de cette mesure.

### **Faciliter l'entrée des manœuvres spécialisés**

Certaines activités spécialisées<sup>1</sup> ne sont pas des métiers reconnus dans l'industrie, mais le niveau de spécialisation requis exige tout de même un diplôme d'études professionnelles. Pourtant, ces diplômés ne peuvent accéder à l'industrie de la même façon que ceux diplômés pour un métier.

Ils doivent préalablement être admis au *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction*. Cette admission se produit une fois par année, au printemps, selon un nombre de places déterminé par région. Si le nombre d'inscriptions dépasse le nombre de places prévues, la CCQ procède à un tirage au sort.

De toute évidence, il y a lieu de revoir cette pratique, qui prive l'industrie de la construction d'une main-d'œuvre formée et disponible.

### **Permettre l'intégration durable de la main-d'œuvre**

#### **Accélérer l'accès au statut de compagnon**

Un compagnon peut travailler seul, sans supervision. Il a démontré, par la réussite de son examen de qualification, qu'il connaît les rouages de son métier, autant du point de vue technique, que du point de vue de la sécurité sur le chantier. En plus, il peut à son tour superviser un apprenti. Il bénéficie également d'une bonification salariale qui le retient dans l'industrie.

Il faut donc prendre les moyens d'accélérer le passage du statut d'apprenti à celui de compagnon, ce qui permet ensuite de faire entrer plus d'apprentis dans l'industrie.

Il est donc envisagé de commencer à admettre des apprentis à l'examen de qualification plus tôt, quand une part significative de l'apprentissage a été complétée.

Bien entendu, la réussite de l'examen de qualification demeure incontournable et non négociable.

#### **Permettre la présence d'un plus grand nombre d'apprentis**

Présentement, le ratio compagnon/apprenti sur un chantier est de 1 pour 1. En clair, chaque compagnon ne peut superviser qu'un seul apprenti.

---

<sup>1</sup> On parle ici des arpenteurs, boutefeux-foreurs, monteur de lignes, scaphandrier, soudeur, soudeur en tuyauterie.

Les employeurs nous indiquent régulièrement leur incapacité à embaucher des apprentis, par manque de compagnon.

La mesure qui vise à modifier le ratio permet donc d'augmenter significativement le nombre d'apprentis permis sur un chantier, de même que la possibilité de faire avancer son apprentissage. Le potentiel d'intégration de main-d'œuvre d'une telle mesure est fort intéressant.

Par contre, il est évident qu'il faut limiter une telle mesure de façon à minimiser les risques relatifs à la sécurité sur les chantiers. Ainsi, un compagnon pourrait superviser un deuxième apprenti dans la mesure où ce dernier est en dernière période d'apprentissage.

### **Favoriser le maintien en emploi**

#### **Valoriser le diplôme professionnel pour améliorer la rétention**

Les diplômés sont un gage de compétence et se maintiennent mieux en emploi. Bien que l'industrie ait besoin de main-d'œuvre rapidement, il est essentiel de valoriser la formation professionnelle. L'objectif est de garder les futurs travailleurs dans les programmes de formation et même d'en attirer de nouveaux.

On reconnaît déjà un certain nombre d'heures de formation aux apprentis diplômés. Ces heures leur permettent de progresser dans leurs périodes d'apprentissage. Il est proposé de valoriser de 50 % supplémentaires ce nombre d'heure. Il s'agit d'un incitatif important à terminer sa formation.

#### **Générer plus de polyvalence en chantier**

En vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, un apprenti ne peut accomplir d'autres tâches que celles du métier pour lequel il a été admis à l'apprentissage. Autrement dit, les activités d'un apprenti doivent se limiter à celles spécifiquement définies par la réglementation.

Les tâches résiduelles ne sont pas définies nommément, mais elles sont en continuité avec les activités décrites au règlement. Un exemple : pour un briqueteur-maçon, la préparation du mortier n'est pas inscrite au règlement. Ainsi, seul un compagnon et un détenteur d'un certificat occupation peuvent accomplir la tâche, même si elle est enseignée dans le cadre du diplôme d'études professionnelles. Cette rigidité complexifie et ralentit l'exécution des travaux.

Il y a lieu de changer le règlement pour permettre aux apprentis d'accomplir les tâches résiduelles relatives à leur métier. Une telle mesure valorise la formation initiale acquise en centre de formation professionnelle, donne plus de souplesse à l'organisation du travail en chantier.

## **L'intégration des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction**

Il demeure encore difficile pour les femmes, les membres des Premières Nations et les Inuit, les personnes handicapées et les personnes immigrantes d'intégrer l'industrie de la construction.

Pour la CCQ, cette question n'est pas un enjeu lié à la rareté de main-d'œuvre. Il ne faut pas intégrer ces groupes à l'industrie de la construction pour pallier au manque de main-d'œuvre, mais bien parce qu'il s'agit d'une responsabilité sociale de faire une place à tout le monde sur les chantiers de construction.

Par contre, il faut reconnaître que le contexte n'a jamais été aussi favorable pour permettre l'intégration de ces groupes à l'industrie. Il est évident que les groupes sous-représentés dans l'industrie sont aussi frappés par des taux de chômage plus élevés. Ces groupes présentent donc des potentiels intéressants pour le recrutement.

En plus des programmes d'accès à l'égalité déjà existants, les changements proposés favorisent l'accès des groupes sous-représentés. La mesure la plus porteuse est celle qui propose de reconnaître l'expérience de travail hors construction comme voie d'accès à l'industrie.

## **La conformité sur les chantiers : s'assurer du respect de la Loi R-20, des règlements et des conventions collectives**

La conformité sur les chantiers est un volet incontournable de la mission de la CCQ. Il vise deux objectifs :

- Assurer un climat sain sur les chantiers;
- Favoriser la concurrence loyale dans l'industrie.

Plus de 400 membres du personnel de la CCQ – inspecteurs, techniciens de vérification aux livres, enquêteurs, agents de support technique, gestionnaires aux opérations - sont directement engagés dans cette mission, et sont répartis sur tout le territoire du Québec. Ces personnes disposent de pouvoirs de vérification et d'enquête, ainsi que de multiples moyens d'intervention.

Rappelons que la Loi R-20 accorde à la CCQ le pouvoir de visiter tout chantier afin d'en vérifier la conformité.

Les interventions de la CCQ comptent deux grandes catégories : les vérifications et les enquêtes. Il peut en résulter des recours pénaux ou civils.

Dans le cas des recours civils, la CCQ dirige elle-même les dossiers auprès des tribunaux. Il s'agit, majoritairement, de recours au nom des travailleurs pour percevoir des sommes impayées par les employeurs (salaire, cotisations de vacances, etc.).

Pour les recours pénaux, une fois le dossier établi, la CCQ recommande au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) d'entamer les procédures. L'une des infractions les plus courantes est la non-détention de certificat de compétence, une pratique qui trace la voie au travail non déclaré et à d'autres contraventions aux règles de l'industrie.

### **Moyens déployés en 2019 :**

- 36 954 visites de chantier
- 296 visites des places d'affaires
- 17 suspensions de chantier
- 1424 vérifications aux livres des entreprises

### **Résultats obtenus en 2019 :**

- 5 325 recommandations de recours pénaux (ratio de culpabilité de 76%)
- 22 989 659 \$ réclamés au nom des travailleurs
- 15 125 204 \$ obtenus au nom des travailleurs (réclamations 2019 et années précédentes)

### **Assurer un climat sain sur les chantiers**

Afin d'assurer que les travaux de construction sont effectués dans un climat sain sur les chantiers, la CCQ porte une attention particulière et intervient systématiquement dans tous les cas d'intimidation et d'événements violents qui lui sont rapportés. Ces cas peuvent aussi bien se produire entre travailleurs et employeurs qu'à l'endroit d'employés de la CCQ.

L'intimidation et la violence sont, la plupart du temps, symptomatiques d'autres comportements illégaux, dont la collusion et la corruption. Il en va de même des gestes de discrimination qui briment les droits des travailleurs et des employeurs ainsi que de ceux qui ralentissent les travaux sur les chantiers. La CCQ mène une lutte constante pour contrer ces comportements.

### **Favoriser la concurrence loyale dans l'industrie**

Pour la grande majorité, les entreprises entendent se conformer aux règles. La CCQ choisit la communication et la sensibilisation pour les encourager à poursuivre dans cette voie.

Dans le cas des contrevenants, elle ajoute des actions dissuasives et intensifie ses vérifications. Elle cherche ainsi à valoriser la conformité afin de les garder dans le droit chemin.

Pour ce qui est des contrevenants chroniques, elle met tout en œuvre pour les exclure de l'industrie. Pour y arriver, elle fait appel à l'ensemble des pouvoirs dont elle dispose, tout en coordonnant ses actions avec celles d'autres organismes de surveillance susceptibles d'intervenir efficacement dans le dossier.

L'ensemble des actions de détection de la non-conformité que mène la CCQ contribue à la lutte à l'évasion fiscale. En effet, lorsque la CCQ travaille à s'assurer que l'ensemble des heures assujetties dans l'industrie soit déclaré, elle vise à retourner une partie de l'activité construction à l'économie réelle. Par le fait même, elle s'assure que les déductions fiscales appropriées soient rendues à l'État.

De plus, la CCQ met en œuvre une réponse spécifique aux problématiques liées aux stratagèmes de contournement de la loi qui comportent des éléments d'évasion fiscale ou qui contribuent à la concurrence déloyale. On peut penser, par exemple, à des situations de travail au noir caractérisé, de blanchiment d'argent, d'infiltration de réseaux illicites dans certains secteurs de l'industrie. La CCQ dénonce systématiquement ces situations à Revenu Québec. En 2019, 198 dossiers ont ainsi été transférés.

C'est parfois en transférant le dossier étoffé d'un contrevenant à l'organisme le mieux placé pour agir de façon décisive que la CCQ favorise la concurrence loyale dans l'industrie. Ainsi, la CCQ collabore, entre autres, avec Revenu Québec, l'Unité permanente anticorruption (UPAC), la Régie du bâtiment du Québec, la CNESST et les corps policiers, dont la Sûreté du Québec.



Ainsi, de la même façon qu'elle le fait avec d'autres organisations, la CCQ est tout à fait disposée à collaborer avec l'Autorité des marchés publics.

## **Conclusion**

Les indicateurs économiques montrent que l'industrie de la construction a repris un rythme normal à la suite de la fermeture des chantiers du printemps 2020.

Bien que les secteurs commercial, industriel et résidentiel montrent des signes d'incertitude pour le futur, ceux de l'institutionnel et du génie civil et voirie s'annoncent pour demeurer vigoureux.

La relance économique passera donc par l'accélération des investissements dans les infrastructures publiques. Mais pour que l'industrie puisse soutenir ce rythme, il faut dès maintenant prévoir des mesures pour faire face à l'enjeu de rareté de main-d'œuvre.