



Association des
entrepreneurs en
construction du
Québec

7905, boul. Louis-H. Lafontaine
Bureau 101
Anjou (Québec) H1K 4E4

Tél. : 514 353-5151
(sans frais) 800 361-4304
Télécopieur : 514 353-6689
Courriel : info@aecq.org
www.aecq.org

Anjou, le 14 mai 2018

CET – 016M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Commission de l'économie et du travail
Direction générale des affaires parlementaires
3^e étage, bureau 3.31
1035, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3

**Objet : Projet de loi n° 176
Commentaires de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)**

Madame la Ministre,
Membres de la Commission de l'économie et du travail,

Les associations d'employeurs du secteur de la construction souhaitent réagir de façon commune au dépôt du projet de loi n° 176, intitulé « *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* ».

Globalement, nous sommes en accord avec les modifications proposées. Cependant, nous demandons le retrait du projet de loi des dispositions ayant pour effet d'introduire deux journées rémunérées supplémentaires, lorsqu'un salarié doit s'absenter pour des raisons familiales ou parentales. Nos commentaires porteront exclusivement sur ces modifications.

Application des modifications proposées aux salariés de l'industrie de la construction

En principe, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne s'applique pas aux salariés et employeurs régis par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20). Cependant, de manière exceptionnelle et complémentaire, certaines règles prévues à cette loi s'appliquent au secteur de la

construction, dont notamment celles relatives à certaines périodes d'absence auxquelles le salarié a droit pour des raisons spécifiquement prévues, telles les absences pour raisons familiales ou parentales.¹

L'article 27 du projet de loi modifie l'article 79.16 de la LNT, par l'ajout du droit à deux journées rémunérées supplémentaires, précisant que ce droit s'applique de la même manière aux absences autorisées en application de l'article 79.7. Comme l'article 79.7 s'applique aux salariés régis par la loi R-20, ces deux journées rémunérées supplémentaires viennent donc s'ajouter aux conditions de travail prévues par les conventions collectives négociées dans l'industrie.

Conditions de travail adaptées aux caractéristiques de l'industrie

Le cadre de négociation prévu par la loi R-20 vise la mise en place de conditions de travail adaptées aux caractéristiques de l'industrie et aux réalités propres à chacun des quatre secteurs qui la composent.

Parmi ces caractéristiques, on retrouve le fait que les salariés sont appelés à changer fréquemment d'employeur.²

L'introduction de deux journées rémunérées supplémentaires pose donc un problème pratique majeur, parce qu'il sera impossible à un employeur de savoir si un salarié à son emploi s'est déjà prévalu de son droit chez un autre employeur, durant la même année.

C'est en raison de cette instabilité dans le lien d'emploi que l'industrie a adopté une rémunération des congés annuels obligatoires ainsi que des jours fériés chômés sur la base d'une indemnité de 13% du salaire gagné, versée mensuellement par les employeurs dans un fonds administré par la Commission de la construction du Québec. Le salarié reçoit directement de la CCQ les montants accumulés durant l'année chez ses employeurs successifs.

Par ailleurs, lors de la négociation collective de 2007, les parties ont convenu d'augmenter cette indemnité de congé annuels obligatoires et de jours fériés chômés, la faisant passer de 11,5 % à 13 %. Cette augmentation de

¹ Voir le paragraphe 3° de l'article 3 de la LNT.

² Louis DELAGRAVE et Jean-Luc PILON, *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2009, encadré page 35.

1,5 % a été consentie pour accorder à un salarié une rémunération équivalente à 3,75 journées d'absence, sur la base de son taux horaire.

Parallèlement, il est important de considérer que les deux journées rémunérées supplémentaires proposées par le projet de loi viennent s'ajouter à un ensemble de congés qui comprennent déjà deux jours fériés de plus que ceux prévus par la LNT, soit un jour de plus lors de la période du congé de Pâques, de même que le jour du Souvenir.

Finalement, soulignons que depuis 2013, des dispositions visant la conciliation famille-travail ont été intégrées aux conventions collectives, ajoutant un élément de flexibilité aux journées d'absence rémunérées consenties en 2007. Ces dispositions permettent à un salarié qui a des obligations reliées à la garde d'un enfant de déplacer le début ou la fin de sa journée normale de travail, sans perte de salaire.

Impact à prévoir sur les coûts associés aux travaux

Une autre caractéristique importante de l'industrie de la construction est que les projets sont de durée limitée.³ L'exercice de démobilisation des ressources humaines et matérielles qui se produit progressivement en phase de parachèvement des travaux entraîne forcément des déplacements de salariés d'un chantier à un autre, ainsi que des mises à pied. Puisqu'il n'est pas inhabituel qu'un chantier d'envergure s'échelonne sur plus de trois mois, particulièrement dans le secteur des travaux publics, il y a fort à parier que plusieurs salariés seront tentés d'écouler leurs deux journées rémunérées supplémentaires durant la phase de parachèvement des travaux, avant que ne survienne leur mise à pied.

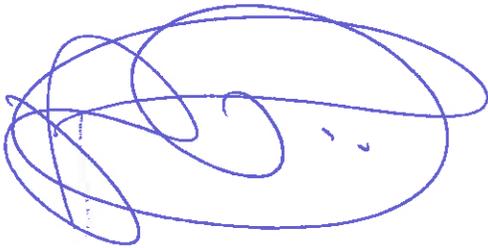
Conclusion

Dans l'industrie de la construction, les journées d'absence rémunérées sont une composante des conditions de travail globales, convenues par les parties patronales et syndicales dans le cadre de négociations collectives.

Jusqu'à maintenant, les négociations concernant cette composante ont permis la conclusion d'ententes que les parties ont jugées convenables, compte tenu des caractéristiques de l'industrie.

³ Louis DELAGRAVE et Jean-Luc PILON, *op. cit.*, note 2.

Alors que le processus de renouvellement des conventions collectives vient à peine de se terminer dans l'industrie, il nous apparaît inopportun pour le législateur d'intervenir a posteriori dans ce processus, d'autant plus qu'un contrat collectif de travail repose sur l'atteinte d'un équilibre entre les parties négociatrices.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a final flourish.

Dominic Robert
Directeur général

/s/