



CFP - 011M  
C.P. - PL 4  
Gouvernance des  
sociétés d'État

JANVIER 2022

MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION SUR LE PL 4  
*PRÉSENTÉ DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DU PROJET DE LOI RENFORÇANT LA  
GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT ET MODIFIANT D'AUTRES  
DISPOSITIONS LÉGISLATIVES*

FTQ-CONSTRUCTION



## TABLE DES MATIÈRES

---

---

<b>Qu'est-ce que la CCQ fait dans le PL4? .....</b>	<b>2</b>
<b>Une industrie à part.....</b>	<b>3</b>
<i>Évolution historique du régime de relationS de travail de la construction.....</i>	<i>4</i>
<i>Une industrie marquée par la diversité syndicale.....</i>	<i>7</i>
<i>Une histoire de paritarisme .....</i>	<i>9</i>
<b>LA CCQ : un organisme de relationS de travail .....</b>	<b>10</b>
<i>Qu'est-ce que la CCQ? .....</i>	<i>10</i>
<i>Les rôles de la CCQ.....</i>	<i>11</i>
<i>Subvention du gouvernement du Québec « Lutte contre le travail au noir » .....</i>	<i>13</i>
<i>Financement de la CCQ.....</i>	<i>14</i>
<b>Une industrie qui se diversifie .....</b>	<b>15</b>
<b>Recommandations de la FTQ-Construction pour améliorer la dynamique de la CCQ... 17</b>	



## QU'EST-CE QUE LA CCQ FAIT DANS LE PL4?

---

Au sein de l'industrie de la construction, il y a consensus à l'effet que la Commission de la construction du Québec (CCQ) ne devrait pas être mentionnée dans le projet de Loi 4 : *Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives*. Cette proposition gouvernementale nous rend d'autant plus perplexes que la CCQ est d'abord et avant tout un outil des acteurs de la construction et non pas un outil du gouvernement. Il aurait été de mise d'avoir consulté l'industrie avant de faire des propositions sur sa propre gestion.

La confusion peut venir du fait qu'avec le temps, la nature même de la CCQ a été dénaturée. Depuis une dizaine d'années, la CCQ n'agit plus pour servir l'industrie, mais tente plutôt de gérer l'industrie et c'est depuis cela qu'il y a confusion dans son rôle. Nous ferons la démonstration que la CCQ est un comité paritaire à qui on a donné d'autres mandats lorsque l'industrie s'est complexifiée, mais ne devrait pas se substituer aux acteurs de l'industrie.

Ne nous faisons pas d'illusions, en ayant le mandat de l'application des conventions collectives et de la gestion des avantages sociaux, la CCQ est d'abord et avant tout un outil des relations patronales-syndicales. Aucune autre société d'État n'a pour fonction la gestion de relations de travail. Aucun comité paritaire n'est considéré comme une société d'État. La CCQ est une exception dans l'organisation de l'État.

Les relations de travail de l'industrie de la construction connaissent une certaine maturité et ce que propose le gouvernement du Québec viendra fragiliser cet équilibre et pourrait mener à de nombreux conflits. La CCQ est censée être un lieu d'échange et de débat entre les acteurs afin qu'ils puissent s'entendre sur la marche à suivre pour leur propre relation. Les modifications qu'engendrerait le PL4 détruiraient cet espace de discussion et se consacrerait entièrement à ce que la CCQ gère l'industrie plutôt que la servir. La FTQ-Construction est persuadée qu'en empruntant cette voie, le gouvernement fait fausse route et mènera l'industrie vers une ère de conflits.



## UNE INDUSTRIE À PART

---

« CE SECTEUR EXTRAORDINAIREMENT SPÉCIFIQUE, AVEC DES PROBLÈMES EXTRÊMEMENT COMPLEXES ET *SUI GENERIS* QUI EST CELUI DE LA CONSTRUCTION. » RENÉ LÉVESQUE<sup>1</sup>

---

L'industrie de la construction est une des pierres d'assise de l'économie québécoise. Au cours de la présente année, favorisé par des investissements publics et privés, le nombre d'heures travaillées dans l'industrie devrait enregistrer des records en atteignant 194,5 millions d'heures.<sup>2</sup> L'industrie est active dans toutes les régions du Québec et emploie des travailleurs et des travailleuses partout où elle se trouve.

Dans son organisation du travail, l'industrie se distingue des autres secteurs de l'activité économique québécoise par la précarité de la production et l'organisation de son travail : « *la production d'immeubles et d'ouvrages de génie civil répond aux exigences particulières d'un donneur d'ouvrage et doit habituellement se faire à pied d'œuvre, c'est-à-dire sur le site même où sera consommé le produit. Ces deux caractéristiques ont d'importantes conséquences pour l'organisation de la production et par là, du travail et de l'emploi.* »<sup>3</sup> De plus, les travailleurs et les travailleuses de la construction, fiers de leur métier ou occupation, détiennent un niveau de qualification et de spécialisation élevé dans leur champ de compétence. Le faible niveau de capital nécessaire pour se démarrer en affaire favorise la multiplication de nombreux petits entrepreneurs. En 2020, il y avait 25 785 employeurs, dont 81% avec 5 salariés et moins.<sup>4</sup>

Pour les salariés, le travail est bien rémunéré, mais précaire. Les chantiers se succèdent et les salariés doivent s'organiser de contrat à contrat de durée déterminée. Les travaux dépendent de plusieurs facteurs, dont les conditions climatiques, la conjoncture économique et les investissements publics.

Cette organisation du travail et cette précarité ont influencé le type de syndicalisme et de relations patronales-syndicales qui prévalent dans la construction. Ce sont ces particularités qui définissent aujourd'hui les mandats de la CCQ et sa structure. Nul ne peut légiférer la construction sans saisir que ce n'est pas un secteur économique comme les autres.

---

<sup>1</sup> QUÉBEC (Province), ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE, « Bill 290 – Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction », *Débats de l'Assemblée législative du Québec*, Troisième session, 28<sup>e</sup> législature, vol. 7, No 105, 16 décembre 1968, p. 4989.

<sup>2</sup> CCQ, *Perspectives 2022*, Décembre 2021, ISBN 978-2-550-90592-9. p.1.

<sup>3</sup> BILODEAU, Pier-Luc, « Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction », *Revue interventions économiques*, 44 | 2012, ISBN 1710-7377

<sup>4</sup> CCQ, «Tableau B1 : Nombre et taille moyenne des employeurs, 2011-2020», *Statistiques historiques*, Avril 2021.



## ÉVOLUTION HISTORIQUE DU RÉGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL DE LA CONSTRUCTION

---

Le régime de travail de la construction a subi de nombreuses modifications avec le temps et cette évolution historique s'incarne dans les mandats et la structure actuelle de la CCQ.

<b>1934</b>	<b>Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives</b>	<p>En pleine crise économique, le gouvernement adopte une loi qui permet, par décret, d'imposer des conditions de travail à la demande des parties signataires pour une industrie et une zone géographique donnée. Cette loi favorise la paix industrielle, réduit la compétition interentreprises.</p> <p>Les syndicats de la construction et les associations patronales demandent rapidement l'extension juridique de leurs conventions collectives. L'application de ces conventions collectives est confiée à un comité paritaire patronal-syndical. L'industrie est divisée en décrets régionaux.<sup>5</sup></p>
<b>1968</b>	<b>Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction</b>	<p>Le <i>Bill 290</i> crée un régime sectoriel de relations de travail qui traite des associations représentatives, de la négociation collective, de l'extension juridique et du décret sur les conditions de travail. L'industrie de la construction est <i>de facto</i> exclue de certains champs d'application du <i>Code du travail</i> et des décrets de convention collective.</p> <p><b>C'est à partir du <i>Bill 290</i> que le gouvernement du Québec a créé un régime de travail distinct pour l'industrie de la construction. Les décisions des gouvernements successifs n'ont que confirmé le fait que la construction est une industrie à part.</b></p>
<b>1971</b>	<b>Création de la Commission de l'industrie de la construction</b>	<p>À l'exception des conditions de travail ne concernant que les parties signataires de la convention collective, lesquelles font l'objet d'une procédure de règlement des griefs, l'application du décret est confiée à la <b>Commission de l'industrie de la construction</b> (CIC). Les comités paritaires sont dissous et remplacés par cet organisme. La CIC est administrée par un conseil de 14 membres, six syndicaux (nommés par la FTQ et la CSN), six par les associations patronales, un représentant du ministère du Travail et un président.</p>

---

<sup>5</sup> ROUILLARD, Jacques, « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1943-2010) », *Labour/Le Travail*, vol 68, 2011, 9-34.



Comme les comités paritaires, la CIC est financée à même un prélèvement de 0,5% des salaires. L'organisme récupère les employés des anciens comités paritaires.

Du même coup, le législateur a aussi créé le *Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction* (CASIC) sous l'égide de la CIC. Ce comité a la charge complète des régimes d'assurances collectives et la charge partagée du régime de retraite avec la Régie des rentes du Québec et la Caisse de dépôt et placement du Québec.

1975

**Création de l'Office de la construction du Québec**

L'Office de la construction du Québec (OCQ) a pour mandat :

- D'organiser et surveiller le vote d'adhésion syndicale;
- Percevoir les cotisations syndicales et patronales;
- Superviser le placement de la main-d'œuvre;
- Assurer seul la surveillance de la sécurité sur les chantiers;
- Voir à l'application de tout règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelle;
- Administrer les régimes d'avantages sociaux.

Le paritarisme est conservé pour la gestion des rapports de relations de travail. Les associations patronales et syndicales se retrouvent au Comité mixte de la construction qui a la responsabilité de l'application des conventions collectives. Ce comité conserve un rôle consultatif sur toute autre matière.

1986

**Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c R-20)**

L'OCQ est remplacé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) avec des pouvoirs étendus.

Les parties syndicales et patronales retrouvent de plein droit leur place au sein du nouveau conseil d'administration de 13 membres (quatre syndicaux, quatre patronaux, quatre gouvernementaux et la présidence). Ses responsabilités sont de:

- Veiller à l'application des conventions collectives;
- Veiller au respect de la loi et de ses règlements;
- Assurer la compétence de la main-d'œuvre;
- Organiser le scrutin syndical;
- Appliquer les programmes de formation professionnelle;
- Administrer les avantages sociaux;
- Vérifier l'encaissement des cotisations.



Création du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC).<sup>6</sup>

Le financement de la CCQ se fait à partir de cotisations salariales et patronales.

2011

Loi 30

Le gouvernement du Québec a retiré le mandat de placement de main-d'œuvre des associations syndicales pour le donner à la CCQ. Il a aussi modifié la composition du conseil d'administration pour y inclure quatre membres indépendants et modifier la représentation syndicale.

Ces modifications à la CCQ ont engendré une période de conflits. En 2013 et en 2017, les négociations de conventions collectives se sont soldées par des conflits de travail, une première depuis 1995. De plus, l'inclusion de membres indépendants, qui ne connaissent pas les tenants et aboutissements de l'industrie de la construction, a eu des répercussions sur les discussions règlementaires.

Par exemple, la CCQ, qui détient le mandat de veiller à la qualification de la main-d'œuvre, a de moins en moins fait la promotion de la formation professionnelle dernièrement et a même adopté des modifications règlementaires qui nuisent à la qualité de main-d'œuvre au profit d'une main-d'œuvre non qualifiée.

---

<sup>6</sup> DELAGRAVE, Louis, *Histoire des relations du travail dans la construction du Québec*, Les Presses de l'Université Laval, 2009. ISBN 978-2-7637-8843-2, pp. 125-131.



## UNE INDUSTRIE MARQUÉE PAR LA DIVERSITÉ SYNDICALE

---

Contrairement à ce qui est prévu par le *Code du travail* et les différents régimes de relations de travail nord-américains, l'industrie de la construction a abandonné le monopole de représentation en 1972 au profit d'un système où le salarié est obligé d'adhérer à une association reconnue par la loi. Ce choix peut s'exprimer régulièrement lors de votes d'allégeance gérés par la CCQ. Présentement, la Loi R-20 reconnaît cinq syndicats.

**Art. 28.** *Seuls la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) peuvent faire constater leur représentativité en présentant à la Commission une demande à cette fin au cours des cinq premiers jours du treizième mois qui précède la date d'expiration d'une convention collective prévue à l'article 47.<sup>7</sup>*

L'adhésion syndicale est libre, dans la mesure où le salarié a le choix de son association, mais obligatoire parce qu'il doit être membre d'un syndicat pour pouvoir travailler :

**Art 39.** *Un employeur ne peut utiliser, à titre de salarié, pour l'exécution de travaux de construction, les services d'une personne assujettie à l'application de la présente loi ou l'affecter, à titre de salarié, à des travaux de construction, à moins que cette personne ne soit titulaire d'une carte d'allégeance syndicale portant la mention, toujours valide suivant le présent chapitre, du nom de l'une des associations mentionnées à l'article 28.*

Étant donné leur rôle de représentation de salariés, chaque association syndicale, selon la Loi R-20, détient le droit de participer aux séances de négociations.

**Art 41.3.** *Toute association représentative a le droit de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective applicable aux salariés qu'elle représente.*

**Art 42.1.** *Une association représentative a le droit d'être présente lors des séances de négociations et de soumettre des demandes relatives au contenu de la convention collective. Elle a également le droit d'être présente et de soumettre des demandes lors des séances relatives à l'établissement d'une structure et de modalités de négociation.*

La FTQ-Construction ne réclame jamais son jeton de participation au conseil d'administration ou autres comités. Notre syndicat et ses représentants considèrent que notre présence aux différentes instances se fait au nom de la FTQ-Construction et non en notre nom personnel.

---

<sup>7</sup> LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, 1986, c. 89, a. 1.



Ces pouvoirs et ces responsabilités se reflètent dans la composition actuelle du conseil d'administration de la CCQ et des comités paritaires. Chaque syndicat est représenté et peut prendre la parole dans l'intérêt des salariés qu'il représente. La CCQ ayant pour mandat l'application des conventions collectives, le projet de Loi 4 viendrait priver la présence de toutes les associations choisies par les salariés d'un mot à dire sur l'application de leur propre contrat de travail, ce qui viendrait brimer leur droit à la libre association et à la représentation.

Les cinq syndicats doivent être représentés sur le conseil d'administration pour s'assurer qu'ils puissent mener leur mission d'application des conventions collectives. Ce rôle ne peut être délégué à une personne référée par les syndicats, mais indépendante. Avec les critères donnés par le projet de loi pour définir qui serait indépendant, nous ne croyons pas que nous pourrions nommer des gens qui seraient suffisamment connaissant de la construction et au sujet des enjeux fondamentaux qui seront débattus.



## UNE HISTOIRE DE PARITARISME

---

En plus du pluralisme syndical, un des principes qui a guidé la gouvernance de la construction est le paritarisme. Dès 1934, l'industrie s'est organisée afin de créer des espaces de concertation entre la partie patronale et la partie syndicale. Ces lieux, que ce soit les comités paritaires, la CIC, le Comité mixte de la construction ou la CCQ sont tous des instances de paritarisme où le patronat et les syndicats exercent leur rôle dans un esprit de concertation sur les sujets d'intérêts mutuels. Sans nier l'existence de rapports de force et de conflits dans l'industrie, le paritarisme crée un effet d'équilibre ou de complément à ceux-ci en faisant travailler les acteurs de l'industrie ensemble dans l'élaboration de politiques et de résolutions d'enjeux non conflictuels.<sup>8</sup>

De nombreux enjeux dans la construction sont réglés grâce à ce paritarisme, par exemple, les besoins en formation professionnelle (CFPIC) et le perfectionnement (*Fiers et compétents*) se font dans un esprit de collaboration où chaque partie s'accepte mutuellement et reconnaît la nécessité de la présence de l'autre sur un pied d'égalité. Il y a aussi la gestion des avantages sociaux (CASIC) où les associations patronales et syndicales veillent au bon fonctionnement du régime de retraite et du régime d'assurance MÉDIC, une police d'assurance autofinancée et autogérée qui couvre 341 000 personnes.

Il est certain qu'il existe des conflits, c'est la raison d'être de ces instances de paritarisme, mais l'industrie a vécu une certaine paix industrielle. Entre 1995 et 2011, il y a eu 6 rondes de négociations et elles n'ont pas requis de conflit de travail. Ce n'est que l'effritement du paritarisme avec la Loi 30 de 2011 qui a mené à un débalancement des forces. Depuis, nous avons vécu une grève en 2013 et une en 2017. La dernière ronde, celle de 2021, s'est terminée sans conflit. Nous pourrions extrapoler que le régime connaît un nouvel état de maturité et que l'équilibre a été retrouvé. Le projet de Loi 4, en venant modifier la représentation des associations patronales et syndicales sur le conseil d'administration et modifiant la CCQ ne ferait que mettre fin à ces instances de régulation interne et priverait les parties d'un espace pour régler leurs conflits.

---

<sup>8</sup> LATULIPPE, Gérard P et Kevin O'FARRELL, « Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir », *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 37, no 3, 1982, pp. 634-655.



## LA CCQ : UN ORGANISME DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

### QU'EST-CE QUE LA CCQ?

---

Selon l'article 4 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20), la Commission de la construction du Québec (CCQ) a pour fonction d'administrer la présente loi et notamment:

**1° de veiller à l'application de la convention collective conclue en vertu de la présente loi;**

*2° de vérifier et contrôler l'application de la présente loi et de ses règlements et notamment le respect des normes relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction;*

**3° de s'assurer de la compétence de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction;**

*4° d'organiser et surveiller la tenue du scrutin d'adhésion syndicale ou conclure une entente avec toute personne en vue de la mandater à cette fin et de constater la représentativité des associations visées à l'article 28;*

*5° de veiller, dans le cadre des politiques relatives à la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction approuvées par le gouvernement, à l'application des mesures et des programmes relatifs à la formation professionnelle des salariés et des employeurs qui exécutent eux-mêmes des travaux de construction;*

**6° d'administrer des régimes complémentaires d'avantages sociaux conformément à la présente loi;**

*7° de maintenir un service de vérification des livres de comptabilité des entrepreneurs afin de contrôler et vérifier l'encaissement des cotisations et des prélèvements prévus par la présente loi ou par une convention collective conclue en vertu de la présente loi;*

**8° d'administrer le fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction institué par la section I du chapitre VIII.1;**

**9° d'administrer le fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction institué par la section II du chapitre VIII.1;**

*10° d'administrer le service de référence de main-d'oeuvre de l'industrie de la construction prévu par l'article 107.7.*

*Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'oeuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction; elle doit aussi viser*



*l'élimination de tout travail non déclaré ou exécuté en contravention à la présente loi, collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption dans la mesure que détermine la loi et, à la demande du ministre du Revenu, collaborer à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.*

---

## LES RÔLES DE LA CCQ

---

### APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

---

Depuis l'adoption des lois 142 (1993) et 46 (1995), l'État s'est retiré de la détermination des conditions de travail au profit de la responsabilisation des parties, syndicales et patronales et de la négociation collective sectorielle. La Loi R-20 attribue tout de même un partage de la gestion des relations de travail entre la CCQ et les associations syndicales. La CCQ a la responsabilité de l'application de ces conventions collectives en cas de réclamation monétaire ou de mécontentement entre un syndicat et un employeur. Seulement quelques éléments sont toujours la responsabilité des syndicats qui peuvent utiliser la procédure de grief tel que prévoit le *Code du travail*. Ces éléments sont uniquement le régime syndical, la gestion disciplinaire, l'ancienneté, les mouvements de main-d'œuvre et le harcèlement psychologique.<sup>9</sup>

La CCQ a le pouvoir d'inspection et de réclamation qui lui permet d'appliquer, de sa propre initiative, les conventions collectives négociées par les syndicats et le patronat. Il n'en demeure pas moins que c'est aux associations patronales et syndicales de veiller à ce que la CCQ soit diligente et efficace.

---

### GESTION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

---

La réalité particulière de l'industrie de la construction a poussé les acteurs à favoriser une mutualisation des avantages sociaux. Dû à la mobilité de la main-d'œuvre et le côté éphémère des chantiers, ceci facilite la vie des employeurs et des travailleurs. La CCQ centralise ainsi tout flux d'argent relié à la retraite, les vacances et les assurances.

*« Qu'il s'agisse d'une grande ou d'une petite entreprise, exerçant ses activités dans une région ou une autre, l'employeur verse des cotisations à ces fonds pour chaque personne à son service. Pour la personne qui exerce son métier sur un chantier, cette approche signifie que des cotisations sont faites en son nom pour les mêmes régimes de retraite et d'assurances collectives, peu importe si elle change ou non d'employeur au cours de l'année. »<sup>10</sup>*

Pour l'année 2020, la CCQ détenait 1,65G\$ en actifs dans le régime d'assurance, 27,8G\$ dans le régime de retraite, et 508M\$ dans le Fonds d'indemnisation de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés. Tous les fonds gérés proviennent de cotisations salariales.

---

<sup>9</sup> BILODEAU, op. cit. p. 13.

<sup>10</sup> CCQ, *Rapport annuel de gestion*, 2020, p. 82.



La CCQ s'est dotée d'un comité permanent pour gérer ces fonds, le CASIC : Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction. Ce comité voit à l'adoption des règlements requis pour donner effet à une clause de convention collective en vue de la création ou de la modification d'un régime complémentaire d'avantages sociaux. Le Comité est également responsable de conclure une entente avec toute personne ou association pour permettre le transfert réciproque, en tout ou en partie, de sommes accumulées au crédit d'un bénéficiaire d'un régime complémentaire d'avantages sociaux.

---

#### FONDS DE FORMATION DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

---

Un autre Fonds géré par la CCQ est celui du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction qui sert au perfectionnement des salariés. Ce fonds de 207M\$ d'actifs qui finance le programme *Fiers et compétents* est financé par contributions d'employeurs sur leur masse salariale.

En plus de la gestion de la formation continue, la CCQ a un comité qui analyse les besoins quantitatifs et qualitatifs en matière de formation de main-d'œuvre, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC). Le CFPIC soumet également toute proposition découlant de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Chapitre D-8.3). À cet égard, il tient compte de la participation au développement des compétences de la main-d'œuvre que cette loi impose aux employeurs. Le Comité établit également les règles concernant l'utilisation du fonds de formation administré par la CCQ.

---

#### ADMINISTRATION DES VOIES D'ACCÈS À L'INDUSTRIE

---

C'est aussi la CCQ qui vérifie les conditions permettant à un travailleur d'obtenir un certificat de compétence pour pratiquer un des métiers ou une des occupations dans l'industrie de la construction. C'est la CCQ qui a le pouvoir de proposition réglementaire pour les mesures d'accession à l'industrie. Au cours des dernières années, avec la pénurie de main-d'œuvre, les administrateurs de la CCQ ont été à de nombreuses reprises consultés afin de modifier ces règles. Il est d'une importance capitale que ce soit des personnes au fait de ce qui se passe dans les opérations de tous les jours sur les chantiers qui prennent les décisions et recommandent la marche à suivre afin que ces modifications réglementaires soient ancrées dans la réalité de l'industrie.

Depuis 2011, la CCQ est aussi responsable de la référence de main-d'œuvre.



## LUTTE AU TRAVAIL AU NOIR

Le seul volet des activités de la CCQ financé directement par le gouvernement du Québec, est la lutte au travail au noir. Au cours de l'année 2020, la CCQ a détecté 6394 infractions<sup>11</sup>. En 2020, la CCQ a reçu 4,3M\$ du gouvernement du Québec pour financer ces activités.<sup>12</sup> Tous les montants récupérés sont retournés à Revenu Québec.

### SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC « LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR »<sup>13</sup>

Année	Montant de la subvention (\$)	Montant récupéré (\$)
2010	9 000 000	11 400 000
2011	8 725 000	12 500 000
2012	6 210 000	13 000 000
2013	5 000 000	10 400 000
2014	4 250 000	Donnée non disponible
2015	3 720 000	13 900 000
2016	3 507 000	10 426 168
2017	3 714 000	15 125 594
2018	4 077 000	17 763 391
2019	4 470 000	15 125 204 \$
2020	4 362 000	13 269 122\$

<sup>11</sup> CCQ, *Rapport annuel de gestion*, 2020. P. 87.

<sup>12</sup> CCQ, *Rapport annuel de gestion : États financiers 2020*, p. 8.

<sup>13</sup> Ces informations apparaissent soit dans le rapport de gestion soit dans les états financiers de la CCQ.



## FINANCEMENT DE LA CCQ

La Commission de la construction du Québec est à 98% financée par les activités de l'industrie de la construction. Ceci est logique considérant que la CCQ a fondamentalement un rôle de comité paritaire de gestion de travail. Sa mission, ses activités et son fonctionnement sont entièrement déterminés par les activités de la construction et la gestion des relations de travail. Même les activités nouvelles sont liées aux activités de relations de travail, comme les efforts de diversification de la main-d'œuvre pour l'intégration des femmes, minorités visibles et autochtones.

Ainsi, les revenus de la CCQ proviennent principalement de sources déterminées par ses mandats.

Tout d'abord, la CCQ est principalement financée par le prélèvement d'une cotisation sur les salaires (0,75% des salaires de l'industrie de la construction et des paies de vacances), la tarification de divers services (par exemple, les frais de 100\$ pour l'ouverture d'un dossier afin d'obtenir une carte de compétence) et les amendes ou pénalités qui sont données pour les infractions aux règlements ou à la convention collective.

L'autre source de financement provient des intérêts et frais des différents fonds que gère la CCQ. Cela inclut le fonds de retraite, les fonds de régimes d'assurance, le fonds de formation des salariés, le fonds d'indemnisation des salariés et les revenus de placements d'autres fonds de la CCQ. Le Conseil d'administration de la CCQ a aussi la fonction de comité de retraite du régime de retraite des salariés de la construction.

Finalement, le gouvernement du Québec a délégué à la CCQ la lutte au travail au noir dans l'industrie. Cette activité ne fait pas partie de sa loi fondatrice, mais représente plutôt un programme à la CCQ. En conséquence, lors de la prise de cette décision, le gouvernement a décidé d'octroyer une subvention à la CCQ dédiée à cette unique activité. Cela représente l'unique source de revenus de la CCQ qui provient du gouvernement du Québec.

<i>Source de revenus<sup>14</sup></i>	Montant (en milliers de dollars)	Importance
<i>Prélèvement sur les salaires et congés</i>	107570	57,4%
<i>Tarifification de services</i>	8965	4,8%
<i>Pénalités</i>	4259	2,3%
<i>Revenus de placement, location et autres</i>	6821	3,6%
<i>Fonds des régimes d'assurances</i>	825	0,4%
<i>Fonds du régime de retraite</i>	45793	24,4%
<i>Fonds de formation des salariés</i>	3771	2,0%
<i>Fonds d'indemnisation des salariés</i>	1896	1,0%
<i>Revenus de placement des autres fonds</i>	3116	1,7%
<i>Sous-total</i>	183016	97,7%
<i>Subvention du gouvernement du Québec</i>	4362	2,3%
<i>Total</i>	187378	100%

<sup>14</sup> CCQ, Rapport annuel de gestion : États financiers 2020



## UNE INDUSTRIE QUI SE DIVERSIFIE

---

La FTQ-Construction est consciente que l'industrie de la construction manque cruellement de diversité. Il y a présentement uniquement 2,6% de femmes dans l'industrie et ce n'est guère mieux pour les minorités visibles et les autochtones. Malgré tous les programmes de la Commission de la construction et les efforts des associations patronales et syndicales, la proportion de femmes dans l'industrie ne change pas. Les femmes ont le plus de chance d'être congédiées en premier et embauchées en dernier. Malgré la pénurie de main-d'œuvre, les femmes travaillent toujours moins d'heures que les hommes et il n'y a que 13% des employeurs de l'industrie qui ont embauché une femme en 2020.

Cela ne veut pas dire que ses instances ne doivent pas être plus diversifiées. Le comité des travailleuses de la FTQ-Construction a pour mission de former une relève et d'encourager des travailleuses qui veulent s'impliquer dans notre syndicat. Une relève ne se construit pas en un jour, mais les efforts sont là pour qu'il y ait une représentation des femmes de notre industrie et notre syndicat.

L'article 3.5 du projet de Loi 4 ferait que le CA de la CCQ devrait avoir une représentation de 40% à 60% de femmes. L'objectif de cet article est louable et nous y adhérons. L'article 3.6 ajoute le critère d'une personne de 35 ans et moins, nous comprenons la pertinence d'un tel ajout. Nous croyons qu'il est important d'avoir une diversité de point de vue et de représentativité sur notre conseil d'administration afin de bien comprendre la réalité de tous et toutes lors de nos prises de décisions.

Ces exigences doivent par contre se faire en respectant la présence des cinq associations syndicales sur le CA. La formule d'indépendant nommé par les syndicats semble être une façon détournée de forcer la main pour la nomination de femmes et jeunes sur le C.A. et nous croyons qu'en faisant cela, le gouvernement fait fausse route pour deux raisons : d'abord parce que la présence des cinq associations syndicales est fondamentale à l'exécution de la mission première de la CCQ soit l'application des conventions collectives et ensuite parce qu'en créant ces postes d'indépendants nommés par les syndicats, vous ne forcez pas les syndicats à revoir leurs pratiques internes et encourager le leadership de femmes dans leur propre structure. Vous nuisez donc à long terme à la représentativité des femmes dans l'industrie.

L'industrie de la construction, comme il a été démontré plus tôt, n'est pas n'importe quelle industrie et on ne peut catapulter n'importe qui sur le conseil administration de la CCQ en croyant que ce sont des postes interchangeable. Les enjeux sont trop complexes et ont beaucoup d'impact sur la vie de tous les jours des travailleurs et travailleuses et des entrepreneurs. Il faut donc que les personnes qui siègent sur le CA soient des personnes qui proviennent de l'industrie, qui la comprennent et qui seraient des valeurs ajoutées pour faire évoluer notre industrie.

Si le gouvernement voulait vraiment avoir une meilleure représentation des femmes dans l'industrie, si l'objectif féministe sous-jacent était réellement d'améliorer le leadership des femmes sur l'industrie, alors il faudrait s'assurer que les organisations syndicales et patronales encouragent les femmes à prendre des rôles de leadership. Cela va en droite ligne avec les articles 3.1 et 3.2 qui visent à encourager la nomination de personnes selon leur expérience et compétence.



Un parcours syndical ne se fait pas du jour au lendemain. Les élus de la FTQ-Construction ont d'abord été des travailleurs, ils se sont fait élire délégué et ont gravi les échelons pour arriver où ils sont aujourd'hui. Les femmes qui s'impliquent dans la FTQ-Construction sont encouragées à s'investir dans la structure, mais ne deviendront pas directrices générales immédiatement. La meilleure façon de s'assurer qu'il y ait plus de femmes dans l'industrie, c'est en faisant travailler plus de femmes sur les chantiers. Et pour ça, le gouvernement pourrait faire des gestes bien concrets :

- le gouvernement pourrait mettre des quotas de femmes sur les chantiers publics afin d'assurer des emplois de qualité et stables pour les femmes;
- le gouvernement pourrait financer davantage de bourses pour les diplômés d'études professionnelles de la construction pour les femmes.

Nous avons tous notre part à faire. La FTQ-Construction s'engage à faire la sienne.



## RECOMMANDATIONS DE LA FTQ-CONSTRUCTION POUR AMÉLIORER LA DYNAMIQUE DE LA CCQ

---

Sans être insérée dans la *Loi sur les sociétés d'État*, la CCQ peut tout de même être améliorée. Voici quelques recommandations de la FTQ-Construction pour améliorer la CCQ et ainsi rendre plus harmonieuses les relations au sein de l'industrie de la construction.

### **Renforcer les pouvoirs du CFPIC et du CASIC**

Les acteurs de la construction se concertent au sein de ces comités paritaires permanents et déterminent des orientations claires. Malheureusement, ce processus de concertation doit se dédoubler lorsqu'il est présenté au conseil d'administration.

La FTQ-Construction propose que le CFPIC et le CASIC aient un pouvoir décisionnel et que le conseil d'administration entérine les décisions prises par ces comités.

### **Donner le pouvoir de grief aux syndicats sur l'entièreté des conventions collectives**

La CCQ détient l'exclusivité de compétence sur la majorité des plaintes que peuvent faire les salariés sur la convention collective. Afin de garantir les droits des travailleurs et des travailleuses et faciliter l'application des conventions collectives, la FTQ-Construction propose que les syndicats aient le pouvoir de faire des griefs sur l'entièreté des conventions collectives. Le rôle d'un syndicat est de négocier une convention collective et d'appliquer la convention qu'il a négociée.

### **Rendre le comité de retraite indépendant du CA de la CCQ**

Étant donné que le CA de la CCQ a le double chapeau d'administrateur de la CCQ et du comité de retraite, il peut se retrouver en conflit d'intérêts lorsque vient le temps de décider des frais d'administration à imputer au Fonds de retraite.

Afin d'éviter toute confusion, la FTQ-Construction propose que le comité de retraite soit le CASIC ou créer un comité de retraite indépendant.

### **Séparer la fonction de président-directeur général de la CCQ de la présidence du CA.**

Pour faciliter les débats et encourager la libre discussion quant aux orientations de la CCQ, la FTQ-Construction propose de séparer les fonctions managériales de la personne PDG de la CCQ de celui de la présidence du Conseil d'administration comme les nouvelles normes de bonne gouvernance.