

MARS 2024

CET-002M
C.P. PL 51
Loi modernisant l'industrie
de la construction
VERSION REVISÉE



**MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION
PORTANT SUR LA MODERNISATION DE LA LOI R-20**

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	3
Un peu d'histoire	4
Le contexte actuel de productivité.....	6
Activité économique et pénurie de main-d'œuvre.....	6
L'accès à l'industrie.....	7
Constats	9
Renforcer la gouvernance.....	10
Rôles de la Commission de la construction du Québec (CCQ).....	10
Favoriser l'implication et la concertation entre les parties	11
Mise en œuvre des mandats de la CCQ	12
L'article 3 du PL 51 : Élargissement du mandat de la CCQ.....	12
Administrer avec transparence.....	13
Recommandations	14
Attirer la main-d'œuvre dans l'industrie.....	16
Projeter une image plus positive dans la collectivité	16
Éléments clés à promouvoir	16
Recommandations	16
Former et développer les compétences	17
La compétence	17
Les besoins de nouvelles personnes diplômées pour 2024-2026.....	18
L'effet dévastateur des ouvertures de bassins	19
Moderniser le régime d'apprentissage et de qualification.....	21
Polyvalence et spécialisation.....	22
L'article 60 1°a) et b) du PL 51 : Créer de nouveaux pouvoirs réglementaires.....	25
Recommandations	26
Une gestion de la main-d'œuvre axée sur la rétention et la stabilité	29
Favoriser l'entrée de personnes diplômées, le développement des compétences et le perfectionnement pour bâtir une relève solide.....	31
Planification des travaux publics : un effort primordial pour stabiliser la demande	31
Économie régionale et priorité d'embauche.....	32
Recommandations	35
Une nécessaire reconnaissance de l'autonomie des parties	36
La liberté d'association : un droit fondamental.....	36
Équilibrer le régime de négociation collective.....	37
Recommandations	43
Application des conventions collectives.....	44
Recommandations	48
Modifications à l'article 62 de la Loi R-20.....	52
Les matières pouvant faire l'objet d'une convention collective	52
Les atteintes aux protections constitutionnelles à la négociation collective	56
Recommandations	63
Régimes de retraite et d'assurance collective : des changements s'imposent.....	64
Recommandations	67
Référence de main-d'œuvre.....	68
Un constat d'échec	68
Un système basé sur les heures déclarées, les qualifications et la compétence	68
Apprentissage et suivi des compétences	69

Lutte à la précarité.....	70
Lutte à la discrimination.....	70
Lutte au travail au noir.....	72
Un système basé sur la transparence	73
Réinstaurer le comité de vigie	73
Rendre des comptes	73
Recommandations.....	74
<i>Des pénalités à revoir</i>	75
Recommandations.....	77
Recommandation	80
Recommandation	81
<i>« Représentants de la diversité de la société québécoise »</i>	82
Des améliorations, mais encore une longue route devant nous	82
30 ans de luttes pour l'accès à l'égalité des femmes en construction	82
Improvisation et paresse du PL 51 À L'égard des personnes sous-représentées	84
Des problèmes très concrets sur le terrain	84
<i>Assujettissement des travaux : refléter la réalité du terrain.....</i>	86
L'article 7 du PL 51 : Faciliter la réalisation des travaux dans le logement social	86
<i>Plaidoirie pour une vision positive de l'industrie de la construction</i>	87
ANNEXE A	88
ANNEXE B	90
ANNEXE C	91

PRÉAMBULE

En plus d’être en pleine effervescence, l’industrie de la construction est de première importance pour assurer la relance économique annoncée par le gouvernement du Québec en 2021.

Toutefois, elle est à la croisée des chemins. Le Québec vit en même temps une pénurie de main-d’œuvre dans toutes les industries, une pénurie de logement et un retard dans l’entretien et la construction d’infrastructures publiques. À cela s’ajoute l’annonce nécessaire de construction et de rénovation d’édifices publics, ainsi que de grands projets industriels. C’est pourquoi il est impératif de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de la faire évoluer vers une industrie plus compétente, inclusive, innovante, créatrice de relève et productive.

Pour que l’industrie de la construction puisse répondre efficacement à la surchauffe actuelle, elle doit d’abord combler rapidement son déficit de main-d’œuvre et s’assurer de rehausser et de maintenir la compétence. Selon la FTQ-Construction, toute modernisation de la Loi R-20 devrait prioriser des changements qui répondront aux besoins des travailleuses et des travailleurs et qui seront adaptés au marché du travail actuel et futur. Il est temps d’investir dans la main-d’œuvre, de la former, de l’intégrer comme il se doit, de la rémunérer et de la protéger. Le plan du gouvernement doit absolument inclure la valorisation de la formation professionnelle ainsi que du perfectionnement de la main-d’œuvre dans sa démarche de modernisation de la Loi R-20, car ils sont cruciaux pour développer et maintenir les compétences essentielles pour bâtir le Québec de demain.

Il est également primordial de moderniser le régime de relations de travail actuel, qui est plutôt anémique. L’industrie a besoin d’un régime de relations de travail sain et équilibré. Un régime fondé sur la collaboration et la consultation accrues entre les associations syndicales et patronales. Un régime qui offre aussi une meilleure résolution des conflits et des griefs, afin d’assurer des emplois de qualité et le respect des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs de la construction. La modernisation de la Loi R-20 se doit de tenir compte de la liberté d’association – qui est le fondement moderne des relations de travail – et de son évolution au cours des dernières années.

C’est en espérant que le gouvernement, le ministère du Travail (MT), le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le ministère de l’Éducation (MEQ) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) soient davantage engagés dans la mise en application de mesures structurantes pour l’avenir de l’industrie de la construction au Québec que la FTQ-Construction vous soumet ses recommandations pour faire face aux défis qui nous attendent.

La FTQ-Construction est la plus importante association syndicale de l’industrie de la construction ayant, approximativement, de 90 000 membres et 110 représentants syndicaux et représentantes syndicales œuvrant sur tous les projets publics et privés de toutes les régions et tous les secteurs d’activités économiques du Québec. Par sa structure composée de 17 syndicats affiliés (par métiers et occupations), la FTQ-Construction s’assure d’être en lien direct avec ceux et celles qui travaillent quotidiennement sur les chantiers de construction. Elle représente ainsi toute la diversité reliée aux différents projets de construction.

UN PEU D'HISTOIRE

L'année 1987 marque le passage de l'Office de la construction du Québec (OCQ) vers la Commission de construction du Québec (CCQ) qui n'était pas qu'un changement d'appellation, mais un véritable changement de direction. Cette réforme, menée conjointement par M. Claude Ryan (ministre de l'Éducation) et M. Pierre Paradis (ministre du Travail et ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu), visait à modifier en profondeur les rôles joués par les partenaires de l'industrie de la construction et à mettre en place un système d'accès et de maintien dans l'industrie basé sur la compétence¹.

Dès 1988, le travail des représentants syndicaux et patronaux débute avec le ministère de l'Éducation pour développer et actualiser les programmes d'études professionnelles. À ce jour, l'industrie a participé aux développements de 33 programmes d'études professionnelles et à la création de huit centres de formation spécialisés pour les métiers et les occupations de l'industrie de la construction. Ils ont été en mesure de développer une offre de cours de perfectionnement importante pour tous les métiers et les occupations devant être disponible dans toutes les régions du Québec.

Avec cette réforme, un nouveau modèle de gouvernance est instauré. La CCQ devient tripartite avec des représentant.e.s des associations patronales et syndicales ainsi que du gouvernement. Deux comités paritaires sont également mis en place : le comité mixte et le comité portant sur la formation professionnelle. Cette restructuration reconnaît la nécessité d'un rapprochement et d'une concertation entre tous les partenaires afin d'assurer la bonne marche de l'industrie.

Les années 1993 et 1994 marquent aussi l'évolution de l'industrie en matière de paritarisme, car elles font place à une réforme complète du régime de négociation collective. Dans le but de ne plus se substituer aux parties pour ainsi régler à leur place des problèmes qui les concernent exclusivement, il est prévu que la négociation des conditions de travail soit désormais la responsabilité des parties. La notion de « décret », présente depuis 60 ans, est remplacée par quatre conventions collectives divisées par secteurs d'activités. Il est utile de rappeler que le Fonds de formation servant à financer et à promouvoir le perfectionnement des travailleuses et des travailleurs est issu de ces négociations. La gestion des examens de qualification est prise en main par l'industrie et transférée à la CCQ.

En septembre 2006, un Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction est organisé par la CCQ et a rassemblé 410 participant.e.s provenant des syndicats, du monde patronal et politique, des firmes d'ingénieurs et d'architectes, des professeur.e.s et conférencier.ère.s. Les discussions ont permis de dégager une vision commune des enjeux et d'identifier des leviers pour améliorer la productivité et l'emploi. La réforme du régime d'apprentissage, le développement d'un meilleur étalement des travaux, l'implication du ministère de l'Éducation à mieux répondre aux besoins de l'industrie en s'investissant davantage financièrement, l'actualisation des équipements et de l'organisation du travail sont ressortis comme des facteurs-clés pour soutenir la compétitivité et l'emploi dans l'industrie de la construction.

Finalement, la consultation a fait son œuvre et la FTQ-construction retient que la productivité et la qualification des travailleuses et des travailleurs sont directement liées.

¹ Extrait du mémoire de 1986 portant sur l'abolition du certificat de classification et proposition d'un système de formation et de sanction des compétences dans l'industrie de la construction, page 1.

« Lorsque les médias rapportent les statistiques sur la productivité au travail, et particulièrement quand ces données sont comparées défavorablement à celles d'autres pays, quelle est l'image qui vient à l'esprit? Pour beaucoup de gens, c'est une image de salariés qui ne se forcent pas, qui se relâchent dans leur travail, qui font moins qu'ils le peuvent. Je pense que cette réaction est normale parce que, dans la langue courante, le mot productivité évoque des notions comme la diligence, l'effort, la motivation et ainsi de suite.

Cependant, c'est une image fautive, voire trompeuse. Le taux et le rythme de croissance de la productivité du travail dans une économie ne sont pas déterminés principalement par l'effort physique ou mental des travailleuses et des travailleurs, par leur efficacité personnelle, leur diligence. Selon les études de l'OCDE, les facteurs suivants sont les plus importants :

- *Le capital physique : les investissements dans l'équipement, les machines, les ordinateurs. Plus une société investit dans son capital physique, y compris les infrastructures publiques comme les systèmes de transport, de communication, de santé, etc., plus élevée est sa productivité ;*
- *Le capital humain, c'est-à-dire le niveau de scolarité et les qualifications de la main-d'œuvre. Plus une société investit dans son capital humain, son système d'éducation, la formation professionnelle, etc., plus élevée est sa productivité. Ces investissements ont une plus grande rentabilité, en matière de productivité, que les investissements dans le capital physique ;*
- *La capacité d'innovation, surtout les investissements des entreprises et de l'État en recherche et développement ;*
- *Les facteurs macroéconomiques comme le climat d'investissement, le fardeau fiscal, le taux d'inflation, le niveau de chômage, etc. ;*
- *La qualité de gestion dans les entreprises.*

Alors, si l'on veut améliorer la productivité du travail au Canada et au Québec, c'est principalement la responsabilité des entreprises privées et des institutions publiques, et non pas les salariés. »²

En 2024, la FTQ-Construction estime que les entreprises et les institutions publiques doivent reconnaître et prendre en charge leurs responsabilités quant à l'amélioration de la productivité dans l'industrie de la construction. Cette responsabilité ne peut être déchargée sur le dos des travailleuses et des travailleurs.

² Un exposé de M. Anthony Giles intitulé : *La productivité et l'emploi, un drôle de couple?* fait lors du Forum sur la productivité et l'emploi tenu à Québec les 14 et 15 mars 2005. M. Giles est titulaire d'un doctorat en relations industrielles de l'Université de Warwick (Royaume-Uni) et possède une maîtrise en administration publique de l'Université de Carleton (Canada). M. Giles occupe le poste de directeur général des affaires internationales et intergouvernementales du travail au gouvernement du Canada. Les opinions émises dans cet exposé représentent le point de vue de l'auteur et ne reflètent en rien celles de son employeur.

LE CONTEXTE ACTUEL DE PRODUCTIVITÉ

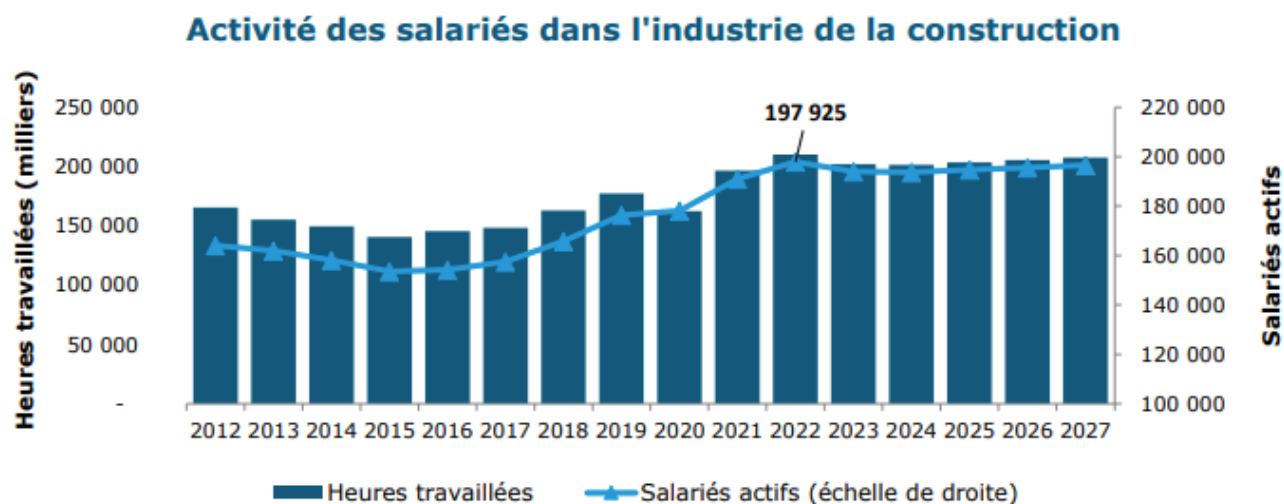
ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

En 2021, l'industrie de la construction a atteint des sommets avec des investissements de près de 67 milliards de dollars. Le volume du travail a atteint les 196,2 millions d'heures travaillées, ce qui représente une augmentation de 21 % par rapport à 2020. Elle représente un emploi sur 20 au Québec et elle est composée d'un bassin de 190 437 travailleuses et travailleurs et de 26 574 entreprises.

L'année 2022 a marqué un nouveau sommet avec une estimation totale de 210 millions d'heures travaillées. Dans ce contexte, 198 000 travailleuses et travailleurs ont été actifs cette même année.

Pour 2023, un léger recul de 1% avec des heures qui atteindront 207,5 millions d'heures travaillées dû aux secteurs résidentiel et commercial qui ont ralenti. Malgré ces ralentissements, la CCQ estime que l'activité dans l'industrie de la construction restera élevée au cours de l'année 2023 en raison des grands projets d'infrastructure en génie civil et voirie, avec une prévision de 202 millions d'heures. Pour 2024, il y a une prévision de 202 millions d'heures travaillées.

Par conséquent, les besoins de main-d'œuvre resteront élevés à moyen terme. Pour combler cette forte demande, l'industrie a besoin de 13 500 à 16 000 diplômé.e.s par année d'ici 2027 dans l'ensemble des métiers et des occupations de la construction.



Il faut dire que, depuis 2015, la croissance de l'industrie est constante. Un tel niveau de croissance n'est pas sans conséquence sur l'emploi. Combien de temps l'industrie pourra suivre cette cadence? La pénurie de main-d'œuvre, dont il était question en 2006 au Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, frappe de plein fouet.

La FTQ-Construction ne peut parler de moderniser la Loi R-20 sans aborder la problématique de pénurie de main-d'œuvre – ou plutôt, pénurie de main-d'œuvre compétente – en raison de l'entrée massive de personnes non formées pour exercer un métier de la construction. La réalité actuelle est pénible pour les entreprises et pour les travailleuses et les travailleurs de la construction. Les taux de disponibilité de main-d'œuvre dans la plupart des métiers et des régions sont à leur plus bas. Malgré les efforts, les sources de recrutement des entreprises ne répondent plus à leurs attentes, allant même parfois jusqu'à sortir les étudiant.e.s des écoles. Toutes s'arrachent la main-d'œuvre qui peut avoir un bon rendement, et certaines fonctionnent à effectifs réduits. Les heures supplémentaires sont devenues obligatoires pour plusieurs travailleuses et travailleurs, et un épuisement s'ensuit. L'arrivée importante de nouvelle main-d'œuvre sans formation initiale, dans un contexte de pression à la productivité et de pénurie de main-d'œuvre, a des effets négatifs sur les équipes de travail, sur l'accompagnement des travailleuses et travailleurs nouvellement arrivé.e.s, et ultimement sur la qualité des travaux. Enfin, ce rythme effréné a des effets sur le climat de travail et l'augmentation du risque d'accidents du travail et des lésions professionnelles. C'est un contexte de travail explosif.

L'ACCÈS À L'INDUSTRIE

Malgré les nombreux emplois disponibles, l'industrie souffre d'un problème d'attraction et de rétention de sa main-d'œuvre. On a remarqué ces dernières années les conséquences du manque d'investissement et de promotion de la formation professionnelle : baisse de l'offre de cours, baisse des inscriptions dans plusieurs centres de formation professionnelle offrant des programmes menant aux métiers et aux occupations de l'industrie. Plusieurs de ces programmes, mais aussi les infrastructures, ressources et expertises qui y sont attachées, sont d'ailleurs en péril, en raison d'un manque d'inscriptions. Les nombreuses « ouvertures de bassins », qui permettent l'entrée d'une grande quantité de main-d'œuvre sans formation, expliquent en bonne partie le déclin pour la formation professionnelle. C'est un cercle vicieux auquel il est primordial de s'attaquer.

En 2021 seulement, on comptait 21 712 travailleuses et travailleurs qui ont fait leur entrée dans l'industrie de la construction. Il s'agit d'un niveau record de nouvelles entrées pour une même année. Moins de 30% de ces personnes détenaient un diplôme dans un métier ou une occupation qui offre un programme de formation professionnelle, alors que 70% n'avaient aucune formation dans leur métier ou leur occupation. À ce rythme, l'industrie se dirige vers une catastrophe.

Les données de la CCQ démontrent une insuffisance marquée des entrées de diplômé.e.s depuis 2019 dans presque tous les métiers à travers la province, creusant un profond déséquilibre quantitatif/qualitatif :

Les entrées de main-d'œuvre 2019	Les entrées de main-d'œuvre 2020	Les entrées de main-d'œuvre 2021	Les entrées de main-d'œuvre 2022
Diplômé.e.s : 4 722	Diplômé.e.s : 3 370	Diplômé.e.s : 4 783	Diplômé.e.s : 4 573
Non diplômé.e.s : 12 901	Non diplômé.e.s : 11 121	Non diplômée.es : 16 969	Non diplômée.es : 15 805

Source : CCQ 2022 et 2023

Le nombre de diplômé.e.s qui entrent dans l'industrie est en déclin. Depuis 2019, ce nombre est passé en-dessous de la barre des 5 000 annuellement. Nous sommes bien en-dessous de la demande de 16 000 diplômé.e.s par année.

D'autre part, nous savons que les taux d'abandons sont systématiquement plus élevés dans le cas des personnes qui intègrent l'industrie sans diplôme³ :

Le taux d'abandon des diplômé.e.s		Le taux d'abandon des non diplômé.e.s	
<u>Après 1 an</u>	<u>Après 5 ans</u>	<u>Après 1 an</u>	<u>Après 5 ans</u>
Apprenti.e : 8%	Apprenti.e : 24%	Apprenti.e : 17%	Apprenti.e : 39%
Compagnon.ne : 9%	Compagnon.ne : 31%	Compagnon.ne : 26%	Compagnon.ne : 45%
Occupation : 11%	Occupation : 30%	Occupation : 19%	Occupation : 41%

Source : CCQ 2021

Cela pose un problème majeur en matière de productivité et de constitution d'une relève compétente et motivée.

Pour assurer une relève compétente et améliorer la productivité de l'industrie, il faut s'assurer d'une meilleure rétention de la main-d'œuvre, sachant que le domaine de la construction est vaste et touche un éventail diversifié de travaux à être réalisés (projets hydroélectriques, ponts, routes, industries manufacturières, centres récréatifs ultramodernes, maisons des ainé.e.s, immeubles multilogements, maisons unifamiliales, etc.).

En 2018-2019, le Vérificateur général du Québec (VGQ) a déposé un rapport d'audit à l'Assemblée nationale portant sur la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Ce rapport visait à vérifier les moyens mis en place par la CCQ afin de s'assurer de la compétence des travailleuses et des travailleurs. Le VGQ précise dans son rapport :

« La compétence des travailleurs de l'industrie de la construction est un enjeu important et d'intérêt public. Le manque de compétence peut avoir un impact sur la qualité des travaux et sur la sécurité des travailleurs, et engendrer des coûts supplémentaires. De plus, la sophistication des technologies ainsi que la compétitivité des marchés obligent les employeurs à avoir recours à une main-d'œuvre toujours mieux qualifiée. »⁴

Jusqu'à présent, les mesures proposées par la CCQ pour contrer la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes :

- Faciliter l'accès à l'industrie à des personnes non formées par les ouvertures de bassins plus fréquentes dans tous les métiers et les occupations, et ce, dans toutes les régions;
- Diminuer les heures d'apprentissage en chantier;
- Ajouter des tâches aux travailleuses et aux travailleurs afin d'améliorer la productivité.

La FTQ-construction conteste actuellement devant les tribunaux toutes ces mesures, car elles ne visent pas à assurer la compétence des métiers de la construction et la qualité des travaux. Le décroisement des métiers – contrairement à ce que les associations patronales véhiculent dans la sphère publique – découle de la compétence, et non de la polyvalence.

Il n'est pas réaliste de vouloir améliorer la productivité en demandant à des personnes exerçant un métier qu'elles ont appris informellement, sur le terrain, d'exécuter des travaux relevant d'un autre métier, ou d'une autre occupation. La réponse aux enjeux de productivité émane plutôt d'une meilleure planification des travaux et d'une plus grande offre de formations adaptées.

³ Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec, CCQ, janvier 2021

⁴ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, *Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, chapitre 2, p.7, [En ligne] [www.vgq.qc.ca /Fichiers/Publications//rapport-annuel//2018-2019-juin2018//fr_Rapport2018-2019-PRINTEMPS- Chap02.pdf].

Est-il vraiment réaliste de penser améliorer la productivité en demandant à des apprenti.e.s qui sont encore en apprentissage dans leur métier ou occupation d'effectuer des tâches résiduelles reliées à leur métier (nouvelle mesure entrée en vigueur en avril 2021), en plus d'exécuter des travaux relevant d'un autre métier, le tout sans accompagnement? Dans ce contexte, n'est-il pas surprenant que les apprenti.e.s soient affecté.e.s à des tâches plus répétitives?

Vouloir améliorer la productivité en demandant à des compagnon.ne.s ultra-spécialisé.e.s ou ultra-sollicité.e.s d'effectuer des tâches relevant d'un autre métier alors que la plupart n'ont pas développé toutes les compétences de leur propre métier n'est pas efficace. Il serait plus pertinent de perfectionner ces personnes afin qu'elles puissent acquérir de nouvelles compétences. À l'heure actuelle, pour assurer une meilleure productivité, une mise à niveau de la compétence de la main-d'œuvre dans leur métier ou occupation est nécessaire avant d'envisager sa polyvalence. Sinon, il s'agirait d'un autre coup d'épée dans l'eau.

La CCQ n'a proposé aucune mesure pour améliorer la rétention de main-d'œuvre; la compétence de la main-d'œuvre s'effrite et la CCQ reste silencieuse. Du côté des associations patronales, l'approche préconisée est celle de favoriser l'entrée massive de main-d'œuvre non formée sans se préoccuper de son employabilité ou de sa rétention. Il faut ajouter que la CCQ et les associations patronales restent indifférentes aux demandes des travailleuses et des travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail et en promouvoir le respect.

Le projet de loi n° 51 (PL 51) ne vient pas corriger la situation. Il n'y a pas de mesures pour la rétention de la main-d'œuvre, ni pour valoriser la formation professionnelle.

CONSTATS

Bien que l'industrie roule à plein régime, la FTQ-Construction fait certains constats très préoccupants. La pénurie de main-d'œuvre n'est qu'un problème parmi ceux que nous vivons :

- problème de gouvernance au sein de la CCQ;
- problème d'attraction;
- problème de compétence;
- problème de rétention;
- problème de productivité.

L'industrie de la construction est mal en point.

RENFORCER LA GOUVERNANCE

RÔLES DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)

Au fil des changements législatifs et depuis sa création, en 1987, la CCQ s'est vu confier divers mandats :

- Administrer les régimes complémentaires d'avantages sociaux négociés (1963) ;
- Vérifier et contrôler l'application de la Loi R-20 et ses règlements (1968) ;
- Veiller à l'application des conventions collectives ou du « décret » (1968) ;
- Administrer un fonds d'indemnisation de salaire en cas de faillite de l'employeur (1973) ;
- Organiser le scrutin d'allégeance syndical (1975) ;
- Vérifier et contrôler l'application des règles relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre (1978) ;
- S'assurer de la compétence de la main-d'œuvre et veiller à l'application des mesures et des programmes relatifs à la formation professionnelle (avant 1968 et depuis 1987, sauf en ce qui a trait à la gestion du carnet d'apprentissage et des examens de qualification depuis 1993) ;
- Lutter contre le travail non déclaré (1994) ;
- Lutter contre la corruption, la fausse facturation et le blanchiment d'argent (2009) ;
- Offrir un service de référence de main-d'œuvre (2011) ;
- Administrer les fonds de formation des salariés de l'industrie (2011).

L'existence d'un tel organisme parapublic n'est pas unique au Québec. Cependant, l'étendue de ses mandats l'est. La CCQ a plusieurs fonctions. En comparaison avec d'autres organismes similaires ailleurs au Canada, force est de constater que son mandat est très vaste.

La CCQ est d'abord et avant tout un organisme au service des travailleuses et des travailleurs, ainsi que des employeurs. D'ailleurs, le financement de l'administration de ses mandats publics et privés est majoritairement assuré par un prélèvement auprès des travailleuses et des travailleurs, ainsi que des employeurs de la construction. Selon le rapport annuel 2022 de la CCQ, 96% de ses revenus totaux découlent de l'augmentation des revenus de l'industrie de la construction, la part du prélèvement représentant 84%, soit 145,5 M\$.

La modification à la gouvernance de la CCQ, en 2011, a envenimé les relations entre les partenaires. Plutôt que de rassembler, elle a divisé l'industrie davantage. Le conseil d'administration actuel comporte, en plus de la président.e et du directeur.trice général.e, cinq membres nommé.e.s après consultation des associations d'employeurs et d'entrepreneurs, cinq membres nommé.e.s après consultation des associations syndicales représentatives, et quatre membres indépendant.e.s⁵.

Ce modèle actuel de gouvernance ne fonctionne pas bien. Les discussions entre les parties sont réduites au minimum et l'échange d'information est fait de manière expéditive. La concertation au sein des comités paritaires permanents n'est pas favorisée, ce qui a pour effet d'affecter la prise de décision et l'engagement des membres.

La rengaine sur « les méchants syndicats » n'a plus sa place. Les perceptions, eu égard aux intentions de maraudage entre les associations syndicales, ne sont que des propos visant à nuire à l'image du syndicalisme. Dans les dernières années, les élu.e.s des associations syndicales ont simplement voulu prendre leurs responsabilités en démontrant leur capacité de concertation et leur volonté à se renouveler. À plusieurs reprises, il y a eu un front commun pour améliorer les conditions d'emploi des travailleuses et des travailleurs par la négociation ou par des procédures

⁵ Depuis le 3 juin 2022, le conseil d'administration de la CCQ comprend un poste de président.e du conseil d'administration en plus d'un poste de PDG, à la suite de changements dans la Loi R-20.

judiciaires. Les associations syndicales ont également fait entendre leurs préoccupations sur les différents enjeux de main-d'œuvre sans avoir l'écoute de la CCQ.

Actuellement, le C.A. est davantage centré sur la gestion de la CCQ que sur la réalisation de ses mandats.

FAVORISER L'IMPLICATION ET LA CONCERTATION ENTRE LES PARTIES

En 1987, le gouvernement du Québec, dans sa réforme pour assurer la compétence de la main-d'œuvre, a voulu s'assurer de l'implication de l'ensemble des intervenant.e.s de l'industrie incluant les ministères de l'Éducation, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. Pour atteindre l'objectif de la réforme, il a été décidé que le nouveau mandat de la CCQ nécessitait une action conjointe de l'ensemble des partenaires. Un mode de gestion tripartite et paritaire fut donc intégré au sein du C.A. de la nouvelle CCQ et de ses comités pour faciliter les relations et la concertation entre les différents groupes qui interviennent dans le domaine de la construction.

La CCQ est une structure qui relève directement du ministre du Travail. Elle agit en complémentarité avec les ministères de l'Éducation et de l'Emploi pour assurer l'accès à une main-d'œuvre compétente et en quantité suffisante. Il est essentiel de s'assurer de la bonne collaboration de tous ces intervenant.e.s du gouvernement qui gravitent autour des mandats accordés à la CCQ.

La FTQ-Construction croit que la présence de représentant.e.s des ministères de l'Éducation, du Travail et de l'Emploi assurerait un meilleur arrimage entre les préoccupations des représentant.e.s de l'industrie et celles des différents ministères qui interviennent en matière de développement des compétences et en gestion de l'emploi. Leur présence permettrait de mieux coordonner les actions de chacun pour atteindre ensemble les objectifs. En ce moment, la FTQ-Construction constate que la plupart des intervenant.e.s se lancent la balle : la CCQ, les ministères, les centres de services scolaires, les centres de formation professionnelle. Il y a un vide autour de la table au sein du C.A. et du comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC). Pour le bien de l'industrie, les enjeux doivent être discutés ensemble dans les diverses instances, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Malheureusement, le PL 51 renforce le contrôle de l'État sur les relations de travail de la construction plutôt que de laisser les parties travailler ensemble. L'article 4 du projet de loi ajoute l'article suivant :

15.0.3. Le plan stratégique de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement puis déposé par le ministre à l'Assemblée nationale.

Ainsi formulé, le gouvernement retire le pouvoir des parties sur l'élaboration du plan d'action de la CCQ et s'arroge le pouvoir sur les orientations d'un organisme qui, ne l'oublions pas, relève de la gestion paritaire des relations de travail. De fait, étant donné que l'application des conventions collectives relève de la CCQ, le gouvernement met en tutelle les décisions sur nos relations de travail.

D'une part, le paritarisme contribue positivement à la concertation entre les représentant.e.s des associations syndicales et patronales. D'autre part, il favorise la participation et améliore la prise de décision. Ultimement, c'est la performance de l'industrie qui est renforcée.

MISE EN ŒUVRE DES MANDATS DE LA CCQ

Il est utile de rappeler que l'industrie est très impliquée en termes de financement des mandats de la CCQ. Lors de la création de la CCQ, en 1987, une hausse du prélèvement a été réalisée pour son administration et la mise en œuvre de ses nouveaux mandats. Depuis ce temps, ce sont les travailleuses, les travailleurs et les employeurs qui financent le développement de la formation professionnelle, la préparation des analyses de profession, le développement et la gestion des examens de qualification, etc.

Également, bien que le MEQ finance la formation professionnelle initiale offerte dans le réseau scolaire, les associations syndicales et patronales de l'industrie y participent largement depuis la création, en 1992, des fonds de formation dans les quatre secteurs d'activités : résidentiel, institutionnel et commercial, industriel, génie civil et voirie.

Ces fonds sont des leviers importants pour faciliter le perfectionnement et le recyclage de la main-d'œuvre. Ils assument le financement et le soutien financier aux personnes qui accèdent à l'industrie par les ouvertures de bassins en créant des incitatifs financiers permettant à cette main-d'œuvre d'exécuter leur obligation de formation en vertu de l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*. À ce sujet, la réglementation prévoit que ces personnes doivent suivre au moins 30 heures de cours annuellement, qui s'offrent dans le réseau scolaire, dans le programme d'études de leur métier. En 1994, cette obligation était de 150 heures. Des obligations de formation sont également fixées pour les titulaires de certificat de compétence occupation.

En collaborant à la mise en place d'une structure visant le développement des compétences, les partenaires se sont donné les moyens d'atteindre leurs objectifs. Il convient alors d'indiquer que la CCQ doit répondre adéquatement aux besoins de l'industrie. Cette spécificité devrait être, d'abord et avant tout, reconnue dans la désignation des représentant.e.s du C.A. et dans le traitement des dossiers préoccupant les partenaires de l'industrie de la construction. En ce qui concerne les besoins d'expertises additionnelles (outre ses employé.e.s) pour gérer son administration, la CCQ peut recruter des expert.e.s pour la conseiller.

Les changements effectués à la gouvernance, en 2011, ont eu pour effet de jeter le bébé avec l'eau du bain. Le retrait des représentant.e.s des ministères du Travail, de l'Emploi et de l'Éducation du C.A. a eu pour effet d'affaiblir la capacité de l'organisation à remplir ses mandats. L'insuffisance de coordination entre les partenaires de l'industrie et les ministères concernés du gouvernement au sein de la CCQ a entraîné un vide. La formation professionnelle est actuellement en perte de vitesse et les conséquences sur la productivité, la qualité des travaux et les emplois dans l'industrie sont majeures.

L'ARTICLE 3 DU PL 51 : ÉLARGISSEMENT DU MANDAT DE LA CCQ

Cette modification fait en sorte d'affaiblir le paritarisme au sein de la CCQ. Le gouvernement va trop loin. Nous souhaitons renforcer la gouvernance de la CCQ afin qu'elle puisse répondre plus efficacement aux besoins de l'industrie. Jusqu'alors, il était clair que la CCQ avait reçu un mandat du gouvernement du Québec relativement à la formation professionnelle et à la gestion de la main-d'œuvre, et que les ministères et organismes concernés devaient participer à la réalisation de son mandat. Par l'introduction de cet article, le PL 51 modifie le mandat de la CCQ car elle devra collaborer à la mise en œuvre des politiques et programmes gouvernementaux. La CCQ n'est pas un organisme à la solde du gouvernement. C'est un organisme aux services des entreprises et des salarié.e.s qui la financent.

La FTQ-Construction craint que les orientations du gouvernement se heurtent avec les besoins à long terme de l'industrie et se retrouvent limitées par des impératifs de courte vue et politiques comme nous avons pu le remarquer avec la création des attestations d'études professionnelles (AEP), en contradiction avec les décisions prises par le CA de la CCQ.

On ne peut négliger que la filière de la formation et de la qualification professionnelle est devenue crédible grâce à la CCQ et à l'exercice du paritarisme. De plus, l'industrie soutient financièrement les centres de formation professionnelle en matériel, outillage et équipement grâce aux activités de perfectionnement. Afin de préserver et d'améliorer le paritarisme, nous proposons le texte suivant :

« En concertation avec les ministères et les organismes concernés, la Commission doit, dans l'exercice de ses mandats et fonctions, voir :

1° à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;

2° à la promotion du développement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

3° à améliorer l'offre de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, notamment en mettant en place des mesures favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre représentative de la diversité de la société québécoise ou issue d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie pour autant que les mesures mises en œuvre s'inscrivent dans les orientations stratégiques du gouvernement du Québec ».

ADMINISTRER AVEC TRANSPARENCE

La transparence est également très importante afin de faciliter les échanges entre les partenaires, résoudre les impasses et renforcer l'engagement des personnes. Pour servir efficacement l'industrie, la CCQ doit viser à créer un climat favorable à la recherche de consensus au sein des partenaires. Il est primordial de conserver une bonne communication en lien avec les enjeux afin que toutes les parties puissent prendre des décisions éclairées.

Il est nécessaire pour les membres du C.A. de s'approprier l'information nécessaire pour prendre des décisions éclairées pour l'industrie. À ce jour, la structure de gouvernance ne prévoit pas de processus décisionnel adéquat pour les sujets sur lesquels les membres du C.A. sont amené.e.s à se positionner en tant que fiduciaire du régime de retraite ou que membre du C.A. Elle ne reconnaît pas la nécessité de séparer les deux rôles.

En 1994, le VGQ a déposé un rapport d'audit à l'Assemblée nationale portant sur l'optimisation des ressources de la CCQ et sur une vérification financière. À la suite de cette vérification, il fait le constat que la CCQ ne connaît pas le coût d'administration des fonds de retraite et d'assurance; constat qui est toujours le même 30 ans plus tard. La méthode comptable de la CCQ ne permet pas de vérifier si les dépenses chargées pour l'administration des fonds sont raisonnables, selon les activités de chacun d'entre eux. Le VGQ a déterminé que les calculs sont basés sur une méthode intuitive plutôt que sur une méthode éprouvée et rigoureuse. Cette situation se répète à l'égard du fonds de formation des salarié.e.s de l'industrie de la construction et du fonds d'indemnisation des salarié.e.s de l'industrie de la construction. De plus, jusqu'en 2022, une partie importante des frais d'administration des régimes d'assurance a été imputée à la caisse du Régime complémentaire de retraite de l'industrie. La FTQ-Construction considère cette situation tout à fait inacceptable et non conforme aux exigences de la Loi R-20.

Pour l'exercice financier de 2021, la CCQ impute des frais d'administration aux différents fonds et régimes de l'industrie de l'ordre de 59,6 M\$. La FTQ-Construction est préoccupée quant au manque de transparence relative à la justification et à l'utilisation de ces sommes.

L'ARTICLE 4 DU PL 51 : RENFORCER LA TRANSPARENCE ET L'IMPUTABILITÉ DE LA CCQ PAR LA REDDITION DE COMPTES

Encore une fois, nous notons l'ingérence du gouvernement. La forme, la teneur et la périodicité du plan stratégique de la CCQ sera déterminé par le gouvernement. Nous sommes d'avis que la CCQ doit disposer d'un plan stratégique dont la forme et la teneur doivent être en lien avec ses mandats (formation, gestion de la main-d'œuvre, application

des conventions collectives, inspection, différents fonds, etc.) et les services qu'elle rend à sa clientèle qui la finance. Cette forme d'ingérence n'est nullement souhaitable. Nous suggérons que le plan stratégique soit de 5 ans, soit la même périodicité des contrats de la présidence de la CCQ.

Nous proposons l'amendement suivant :

« La Commission doit établir un plan stratégique en lien avec ses mandats et fonctions.

Ce plan doit notamment indiquer :

- 1° les objectifs et les orientations stratégiques de la Commission ;
- 2° les résultats visés au terme de la période couverte par le plan ;
- 3° les indicateurs de performance utilisés pour mesurer l'atteinte des résultats.

Le plan stratégique est établi pour une période de 5 ans. »

De plus il faut retirer l'article 15.0.3 qui donne au gouvernement le pouvoir d'accepter ou de refuser le plan d'action de la CCQ.

RECOMMANDATIONS

Le monde du travail est en pleine évolution. Les métiers de la construction sont en grande demande. L'industrie de la construction d'aujourd'hui et de demain est confrontée à un défi de taille qui consiste à cibler clairement ses besoins et faire en sorte qu'elle soit mieux outillée pour l'avenir. Pour ce faire, il est impératif que la CCQ réponde efficacement à la nature des mandats qui lui sont confiés en étant un lieu de concertation et en permettant aux partenaires syndicaux et patronaux de remplir leurs rôles et leurs obligations. La FTQ-Construction suggère ainsi sept pistes d'action pour renforcer la gouvernance, la transparence et l'implication des membres afin de rendre notre industrie plus performante :

1. Modifier la représentation au sein du C.A. de la CCQ afin que les préoccupations de partenaires de l'industrie et du gouvernement soient davantage prises en compte et coordonnées.
2. **Modifier l'article 2** du PL 51 afin d'ajouter un.e représentant.e du ministère de l'Éducation en plus d'un.e représentant.e du ministère du Travail. Ceci assurerait un arrimage plus serré;
3. Augmenter la durée des mandats de tous les administrateurs.trices de 3 ans à 5 ans à l'instar de la durée des mandats à la présidence du C.A. et à la direction générale ;
4. Renforcer les pouvoirs du CFPIC afin de faire en sorte que ses avis deviennent des recommandations et qu'elles soient entérinées par le C.A., afin éviter le dédoublement du processus décisionnel lorsque des sujets sont apportés au C.A. de la CCQ ;
5. Assurer la présence d'un.e représentant.e du ministère de l'Éducation aux rencontres du CFPIC en modifiant la section III de la Loi R-20 ;
6. Confier la pleine administration des régimes d'avantages sociaux, et la responsabilité fiduciaire, aux associations syndicales et patronales en remplaçant la CCQ par une entité légale autonome, paritaire et indépendante de la CCQ. La composition du conseil d'administration de cette entité serait calquée sur celle du comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC).

D'une part, cette séparation assurerait qu'il n'y ait plus de conflits d'intérêts chez le fiduciaire lorsque vient le temps de choisir entre les intérêts de la CCQ à titre de membre du C.A. et ceux du régime de retraite à titre de fiduciaire ;

D'autre part, cette séparation permettrait de mettre en place une structure comptable par activité, éprouvée et rigoureuse, et un calcul juste du montant et de la répartition des dépenses d'administration entre les deux fonds (retraite et assurances) ;

7. Intégrer et prévoir dans la Loi R-20 que la méthode comptable de la CCQ doit être basée sur une structure comptable par activité, éprouvée et rigoureuse, afin d'assurer un calcul juste du montant et de la répartition des dépenses d'administration de la CCQ pour tous les autres fonds en fidéicomis administrés par cette dernière (fonds de formation, fonds d'indemnisation, fonds des congés annuels, etc.) ;
8. Intégrer et prévoir dans la Loi R-20 une période de formation et un manuel de référence pour les nouveaux administrateurs.trices en lien avec les différents mandats et les orientations de la CCQ. L'absence de ces formations fait en sorte que le savoir et le pouvoir réel se retrouvent trop souvent entre les mains des ressources de la CCQ et de la direction. Pour s'assurer que les représentant.e.s comprennent et jouent pleinement leur rôle, il est essentiel que la CCQ se dote d'un programme obligatoire de formation continue (par exemple, compréhension des états financiers) et organise des journées de réflexion (par exemple, transition écologique). Plusieurs consensus peuvent émerger de ces rencontres. L'obligation de formation des membres devrait être incluse à la section II de la Loi R-20.

ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE

PROJETER UNE IMAGE PLUS POSITIVE DANS LA COLLECTIVITÉ

L'industrie de la construction souffre d'un problème d'image depuis plusieurs années. Il est important que la collectivité puisse s'y identifier en voyant les impacts positifs des projets réalisés pour l'ensemble de la société : hôpitaux, REM, barrages, maisons pour aîné.e.s, construction durable, routes et construction en régions éloignées, etc.

La FTQ-Construction estime que nous devons mieux promouvoir l'industrie, la formation professionnelle et la compétence des travailleurs et des travailleuses. Il est primordial de mettre en valeur l'importance de l'industrie dans l'économie du Québec en faisant connaître et rayonner ses réalisations ainsi que ses métiers et occupations dans toutes les régions. Il faut mettre en valeur la passion et la fierté des travailleuses, des travailleurs et des employeurs de cette industrie.

La FTQ-Construction fait appel au gouvernement, au MEQ, aux CSS et aux CFP afin qu'ils initient et mettent en place, de façon prioritaire, des projets de formation professionnelle en alternance travail-études pour les métiers et occupations de la construction, selon le nouveau modèle enrichi prévu au Cadre de référence de formation en alternance 2022. Les formations en alternance sont plus attractives et favorisent le développement des compétences, la motivation, la progression et la persévérance. Il faut promouvoir et soutenir cette nouvelle voie de formation auprès de l'ensemble de la population du Québec, y compris pour les groupes historiquement sous-représentés dans l'industrie. Ces initiatives sont nécessaires pour répondre aux besoins criants de main-d'œuvre dans plusieurs métiers et occupations.

ÉLÉMENTS CLÉS À PROMOUVOIR

- Le savoir-faire des métiers de la construction et les réalisations de l'industrie ;
- La formation professionnelle en alternance travail-études et le perfectionnement ;
- L'environnement de travail enrichissant et stimulant ;
- L'importance du travail d'équipe et de l'intégration de la relève ;
- L'organisation du travail mobilisant les travailleuses et les travailleurs ;
- Des outils à la fine pointe de la technologie ;
- Les défis et les possibilités d'avancement ;
- La rémunération globale et autres avantages ;
- Les conditions de travail (horaires flexibles, congés, vacances).

RECOMMANDATIONS

- La FTQ-Construction recommande que le ministère du Travail ou le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale coordonne et finance une campagne nationale rassemblant l'ensemble des partenaires incluant les ministères de l'Éducation, du Travail et de l'Emploi, la CCQ et les associations syndicales et patronales pour promouvoir l'industrie en présentant les impacts positifs des projets, des métiers et occupations et des programmes d'études professionnelles, et ce, en utilisant tous les moyens pour rejoindre le public cible (télévision, TikTok, Facebook, Instagram, etc.) ;
- La FTQ-Construction recommande que le MEQ et la CCQ se coordonnent afin de faire connaître l'industrie et les programmes de formation professionnelle enseignés en mode traditionnel et en alternance travail-études dans les métiers et occupations de la construction auprès, notamment, des écoles secondaires et lors des salons de l'emploi.

FORMER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

LA COMPÉTENCE

En 1987, des discussions sur la formation professionnelle pour les métiers de la construction s’amorcent. C’est un grand pas vers l’avant! La CCQ reçoit un tout nouveau mandat; elle doit s’assurer de la compétence de la main-d’œuvre et veiller à l’application des mesures et des programmes en lien avec la formation professionnelle liée aux métiers de la construction. Le nouveau système d’accès à l’industrie sera dorénavant basé sur la sanction des compétences acquises en formation professionnelle et en apprentissage en chantier⁶. C’est la fin du certificat de classification et la création des certificats de compétence apprenti, compagnon et occupation. L’industrie est assurée de gagner sur le plan de la compétence et les travailleurs et travailleuses pourront améliorer leur parcours professionnel.

Les partenaires syndicaux et patronaux de l’industrie ont participé à l’élaboration de cette réforme avec le gouvernement et ont revendiqué que la formation et la qualification de la main-d’œuvre soient remises entre les mains des partenaires, tel que cela existait avant la création du ministère de l’Éducation en 1960. De plus, ceux-ci étaient favorables pour financer cette réforme découlant de leurs responsabilités légales respectives.

Mais pourquoi est-il nécessaire d’assurer la compétence de la main-d’œuvre? Nous savons qu’une compétence n’est pas une donnée immuable. Si rien n’est fait pour la développer, l’entretenir et la mettre à jour, la compétence perd de sa pertinence et affecte grandement la performance de la main-d’œuvre et la productivité des entreprises. La compétence est donc un levier majeur pour soutenir la productivité, l’employabilité, la qualité des travaux et la santé et sécurité du travail. La FTQ-Construction est convaincue que cet enjeu est d’une importance capitale pour l’avenir de l’industrie de la construction.

Actuellement, l’expertise sur le terrain est en réel danger. Le manque d’attractivité et d’accessibilité envers les DEP menant aux métiers et aux occupations de la construction et la concurrence avec les autres secteurs économiques nuisent à la création d’une relève compétente et à son maintien dans l’industrie. La concurrence entre les secteurs d’activité économique du Québec frappe de plein fouet la capacité de l’industrie à retenir ses compagnon.ne.s. De plus, en raison des nombreuses ouvertures des bassins, les certificats émis n’offrent aucune garantie de compétence, alors que c’était l’objectif de départ lors de la création de la CCQ. Nous ratons la cible si la nouvelle main-d’œuvre qui intègre l’industrie n’a ni la formation professionnelle, ni la compétence nécessaire pour occuper les emplois disponibles ou si cette nouvelle main-d’œuvre ne va pas se faire former après son intégration dans l’industrie. Il est primordial de renverser la tendance.

⁶ Mémoire de 1986 portant sur l’abolition du certificat de classification et proposition d’un système de formation et de sanction des compétences dans l’industrie de la construction.

LES BESOINS DE NOUVELLES PERSONNES DIPLÔMÉES POUR 2024-2026

En début de 2023, les 25 sous-comités professionnels (SCP)⁷, auxquels les associations syndicales et patronales participent, ont été consultés par la CCQ afin de donner leur avis sur les besoins de nouvelles personnes diplômées nécessaires dans leur métier et occupation pour la période de 2024 à 2026. Cet avis biennal a été retenu par le CFPIC sur lequel siègent les mêmes associations syndicales et patronales ainsi qu'un.e représentant.e du MEQ. Pour répondre à la demande, il a été déterminé que 13 500 diplômé.e.s par année seraient nécessaires pour répondre aux besoins de l'ensemble des régions⁸ du Québec. Cet avis a été transmis au C.A. de la CCQ ainsi qu'au MEQ⁹.

La FTQ-Construction souhaite que le MEQ prenne rapidement tous les moyens afin de satisfaire les besoins exprimés. Il est essentiel pour l'industrie de pouvoir compter sur un nombre approprié de personnes diplômées pour combler les besoins de main-d'œuvre qualifiée et assurer une vraie relève. Le MEQ doit prendre conscience des enjeux importants que cela représente pour l'industrie et soutenir avec vigueur le développement de la formation professionnelle dans ce secteur, le tout comme prévu lors de la réforme de 1987.

Notre régime intégré de formation et de qualification professionnelle¹⁰ a longtemps fait l'envie de nombreuses autres industries. Il permet de maintenir le rythme face à la croissance, aux nouvelles technologies et aux nouveaux savoirs. C'est ce qui explique aussi les raisons pour lesquelles d'autres industries recrutent les travailleuses et les travailleurs qualifié.e.s de la construction.

Le nombre de diplômé.e.s qui intègrent l'industrie de la construction est en déclin. Depuis 2019, il est passé en dessous de la barre des 5 000 personnes annuellement, un résultat bien en-deçà de l'objectif visé de 13 500 diplômé.e.s.

Le MEQ doit augmenter et concentrer ses efforts auprès des métiers et des régions où les besoins sont les plus grands. La priorité est d'investir de façon suffisante dans le déploiement de l'offre de formation professionnelle et l'implantation des programmes en tenant compte des besoins de chacune des régions du Québec. Pour faciliter l'accès aux DEP, il faut que le MEQ facilite et simplifie l'accès aux ressources financières, matérielles et humaines nécessaires pour soutenir les CFP. La grande région de Montréal n'a pas la même réalité que les régions plus éloignées. Plusieurs CFP ne sont pas en mesure d'offrir les programmes qui sont en demande ou une reconnaissance des acquis (RAC) pour des raisons financières, matérielles ou par manque de personnel enseignant. Par conséquent, plusieurs personnes ne sont pas en mesure de s'inscrire à un DEP dans leur région.

L'amélioration du contenu des programmes d'études professionnelles est également nécessaire. Plusieurs programmes comportent des retards quant aux réalités du marché du travail et cela entraîne une dévalorisation des diplômé.e.s. Le MEQ doit prioriser et diminuer les délais pour l'actualisation des programmes menant aux DEP de la construction. Sachant que plusieurs employeurs dénoncent les lacunes des programmes de DEP de la construction, ces mesures pourraient venir apaiser leur mécontentement.

⁷ Un sous-comité par métier et un pour tous les titres occupationnels.

⁸ Voir en Annexe A pour les besoins de diplômé.e.s par métier et occupation

⁹ Voir en Annexe B pour les principales responsabilités de la CCQ et des partenaires en lien avec la compétence des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction.

¹⁰ L'apprenti.e, diplômé.e. ou non, doit poursuivre son apprentissage afin d'acquérir l'expertise reconnue dans son métier. Le système d'apprentissage, au Québec, est découpé en périodes de 2 000 heures aux termes de chacune desquelles l'apprenti.e voit son salaire augmenter. Ce système sert à s'assurer que les travailleuses et les travailleurs ont accumulé un certain nombre d'heures de travail pertinent en tant qu'apprenti.e afin de développer les compétences requises pour s'inscrire à l'examen de qualification provinciale, qui permet d'obtenir un statut de compagnon dans un métier de la construction. Par exemple, l'apprenti.e en charpenterie-menuiserie doit faire trois périodes d'apprentissage de 2 000 heures pour un total de 6 000 heures avant de se présenter à l'examen de compagnonnage.

Le MEQ doit, également, faciliter le développement des programmes en alternance travail-études. La FTQ-Construction est d'avis que la formation en alternance, s'inspirant du cadre de référence de la formation en alternance 2022 du MEQ, offre de nombreux avantages afin d'améliorer l'adéquation formation-emploi dans l'industrie de la construction, tout en étant plus attractive pour les étudiant.e.s. En effet, ce type de formation permet de combiner les apprentissages réalisés en centres de formation avec des heures de mise en pratique sur les chantiers. De cette façon, les étudiant.e.s sont rémunéré.e.s pour leur travail et peuvent non seulement financer leurs études, mais aussi couvrir certaines dépenses liées à leur vie étudiante.

Cette formule présente plusieurs facteurs positifs, car elle permet notamment d'augmenter la motivation, de soutenir la diplomation, de développer des compétences et d'améliorer l'intégration en chantier. Elle devrait également être plus appréciée des employeurs et permettre aux CFP de développer une offre de formation professionnelle plus adaptée au marché du travail. Ultiment, la formation en alternance travail-études pourrait favoriser une véritable culture de la formation et de l'apprentissage au sein des entreprises. Or, il est important que cette formule soit bien élaborée et balisée afin que les étudiant.e.s ne soient pas utilisé.e.s comme main-d'œuvre bon marché. Lors du retour en centre de formation professionnelle, les enseignant.e.s doivent être en mesure d'apprécier les compétences acquises en chantier.

Pour les occupations, les travailleuses et les travailleurs dans ce domaine auraient également avantage à suivre une formation avant d'intégrer le marché du travail. Une personne œuvrant en génie civil et voirie développera des compétences qui ne seront pas facilement transférées dans le secteur résidentiel, commercial et industriel et vice versa.

L'EFFET DÉVASTATEUR DES OUVERTURES DE BASSINS

On remarque, depuis 2014, une importante diminution de l'offre de formation professionnelle en raison du manque d'inscriptions aux DEP de la construction, résultants d'un faible taux de diplômé.e.s dans plusieurs métiers et régions du Québec. Suivant les données du ministère de l'Éducation, il est possible de constater que cette désertion est catastrophique dans plusieurs métiers.

Ainsi, entre 2013-2014 et 2017-2019, l'industrie a subi une diminution de clientèle dans les programmes d'études suivants :

Programmes d'études professionnelles	Pourcentage de diminution
Pose de revêtements de toiture	72%
Installation et fabrication de produits verriers	65%
Arpentage et topographie	53%
Plâtrage	52%
Briquetage-maçonnerie	50%
Forage et dynamitage	48%
Calorifugeage	48%
Conduite de grues	43%
Pose d'armatures de béton	42%
Conduite d'engins de chantier	40%
Soudage haute pression	35%
Pose de systèmes intérieurs	34%

Données provenant du Plan d'intervention gouvernemental pour l'industrie de la construction

Il est à noter que d'autres programmes d'études sont également en danger : préparation et finition de béton, ferblanterie et mécanique de protection contre les incendies.

La FTQ-Construction est consciente que le mécanisme d'ouverture des bassins peut sembler être une bonne alternative en situation de pénurie de main-d'œuvre, mais à moyen terme, nous constatons qu'il y a des effets délétères sur les inscriptions aux programmes d'études des métiers et occupations de la construction, ainsi que sur l'employabilité et la compétence des personnes non diplômées. Une forte pression est aussi exercée sur les équipes de travail en chantier. Cette réalité est frappante lorsque nous examinons les données relatives à l'accès à l'industrie ; la stratégie d'ouverture des bassins ne peut à elle seule régler la pénurie de main-d'œuvre.

Pour les années 2021 et 2022, la CCQ¹¹ indique que seulement 17% des femmes et 23% des hommes nouvellement entré.e.s dans l'industrie avaient un statut de diplômé.e.s. On comprend donc que 75% des apprenti.e.s en 2021 étaient dans l'obligation de suivre une formation prévue à l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, afin de pouvoir renouveler leur certificat de compétence.

Or, il s'avère que même si le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* indique que les personnes concernées doivent suivre de la formation pour maintenir leur certificat actif, peu de personnes se soumettent à cette obligation. En effet, il n'est pas rare que les cours prévus soient annulés, que ces personnes disposent d'une exemption en raison du travail ou encore qu'elles profitent d'une nouvelle ouverture de bassins pour se voir émettre un nouveau certificat de compétence. Le secteur des occupations loge à la même enseigne. Force est de constater que la réglementation de la CCQ est facilement contournable, la pénurie de main-d'œuvre justifiant un laxisme dans l'application des règles.

Les réponses recueillies sur les chantiers semblent indiquer que la CCQ a beaucoup de difficultés à organiser lesdites formations. Les reports et les annulations de cours sont fréquents notamment en raison du manque de formateurs. Plusieurs travailleuses et travailleurs doivent se déplacer dans une autre région pour se perfectionner et répondre à leur obligation de formation. L'explosion des entrées par les ouvertures des bassins fait également grimper considérablement le nombre de personnes en obligation de formation. Pour l'exercice 2020-2021, c'était un total de 18 880 détenteur.trice.s d'un certificat de compétence apprenti ou occupation qui devaient obligatoirement se faire former¹²; en 2022-2023, le nombre de personnes en obligation de formation était de 27 426 personnes¹³. Pour 2022-2023, le taux de participation fut de 32% pour les apprenti.e.s et de 42% pour les occupations. Le niveau d'activité actuel dans l'industrie affecte particulièrement, à la baisse, le taux de participation des compagnon.ne.s. Ce faisant, les nouvelles entrées ne sont pas formées et les compagnon.ne.s risquent la déqualification.

De plus, chaque année, différentes exemptions sont émises par la CCQ à des personnes qui ne détiennent aucune formation, soit 19 459 en 2021¹⁴ et 19 871 en 2022¹⁵.

Il faut également préciser qu'un nombre élevé de certificats d'exemption est émis à des personnes qui ne détiennent pas les préalables scolaires de secondaire 3 ou secondaire 4, impliquant potentiellement des problèmes de littératie, de littératie numérique et de numératie. Ces personnes sont attirées à des tâches restreintes pouvant provoquer des pertes d'emploi ou une stagnation des conditions de travail si elles ne sont pas en mesure de s'adapter à l'évolution de la demande. Ces réalités démotivantes ont un effet dévastateur sur la compétence, l'employabilité de la main-d'œuvre et la performance des entreprises.

¹¹ CCQ, Les femmes dans la construction, Portrait statistique 2022.

¹² Bilan des activités de perfectionnement, Exercice annuel 2020-2021.

¹³ Bilan des activités de perfectionnement, Exercice annuel 2022-2023.

¹⁴ Rapport annuel de gestion CCQ 2021.

¹⁵ Rapport annuel de gestion CCQ 2022.

On néglige souvent de reconnaître certaines conséquences du manque de compétence, par exemple :

- plus grande instabilité d'emploi et une moyenne moins élevée d'heures travaillées ;
- diminution de la rétention de la main-d'œuvre ;
- diminution de la qualité des travaux et de la productivité ;
- coût plus élevé engendré par les malfaçons et les délais ;
- incapacité de l'entreprise et de sa main-d'œuvre à réagir efficacement à son environnement ;
- incapacité à améliorer le processus productif et ne plus parvenir à intégrer les innovations techniques, technologiques, environnementales et de gestion ;
- gestion moins serrée de la performance en matière de santé et sécurité sur les chantiers.

La grande demande actuelle des besoins en main-d'œuvre dans l'industrie de la construction a de nombreuses conséquences :

- manque de personnes pour un métier ou occupation ciblé, dans une région donnée ;
- manque de personnes ayant les compétences requises pour exercer un métier ou une occupation ;
- inadéquation des compétences, les personnes embauchées n'étant pas bien adaptées au métier ou à l'occupation.

Avec l'activité actuelle qui se poursuivra pour encore de nombreuses années, nous pouvons présumer que de nombreux autres programmes d'études se verront désertés au profit d'une main-d'œuvre non formée qui intégrera l'industrie par les ouvertures de bassins ou autrement. L'obligation de formation prévue à l'article 7 ne remplit pas ses objectifs, le suivi fait par la CCQ est déficient et n'est pas appliqué aux gens soumis à cette obligation. Il y a trop de voies de contournement, ce qui envoie un mauvais message. Tout le processus est lourd et semble futile ; il est devenu la risée des apprenti.e.s qui entrent par les ouvertures de bassins!

En somme, pour toutes les raisons énumérées précédemment, la FTQ-Construction propose de remplacer l'obligation prévue à l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* par un processus permettant aux personnes non diplômées de maîtriser les compétences essentielles du métier ou occupation choisi, avant d'être admises à l'examen de qualification. Il s'agirait, pour ces personnes, de faire de l'alternance travail-études dans le programme d'études professionnelles concerné jusqu'à l'acquisition des compétences prévues par le SCP ou jusqu'à la reconnaissance de celles-ci acquises en milieu de travail. Cette nouvelle façon de procéder serait bénéfique pour l'industrie.

MODERNISER LE RÉGIME D'APPRENTISSAGE ET DE QUALIFICATION

En 1987, la CCQ a reçu comme mandat de réformer le régime d'apprentissage. Toutefois, il est resté le même depuis bientôt 37 ans et présente des lacunes évidentes. Il est basé uniquement sur une compilation d'heures travaillées, sans un mécanisme de suivi qualitatif de la progression de l'apprenti.e dans son apprentissage en chantier. Il ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble des tâches à effectuer et des compétences à acquérir pour devenir polyvalent.e dans son métier. Par conséquent, les apprenti.e.s exécutent trop souvent des tâches répétitives, ce qui diminue les occasions de développer les compétences attendues dans leur métier. Il est temps de remédier à cette situation; ce modèle doit enfin être réformé.

Le régime d'apprentissage de la construction a absolument besoin d'être articulé autour de l'acquisition des compétences et de la qualification professionnelle. Cet enjeu a fait l'objet de travaux en 2010 afin de créer un régime d'apprentissage de qualité qui répond aux besoins du marché du travail et une meilleure employabilité et rétention des travailleuses et des travailleurs¹⁶. La volonté de l'industrie était de mettre en place un régime

¹⁶ Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (PRAGM), CCQ, 2010.

d'apprentissage qui serait perçu comme une occasion d'améliorer les compétences et d'accéder à une carrière satisfaisante. Il est essentiel que cette volonté soit intégrée dans la modernisation de la Loi R-20.

Lors de son accès à l'industrie, l'apprenti.e reçoit son certificat de compétence et accumule des heures dans son carnet d'apprentissage jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre d'heures prescrit pour se présenter à l'examen de compagnonnage.

Contrairement à ce qui se passe à Emploi-Québec pour les métiers réglementés hors construction, aucun véritable suivi qualitatif de l'apprentissage n'est réalisé. Par conséquent, on remarque un taux élevé d'abandon et d'échec à l'examen et un déficit quant à l'acquisition des compétences essentielles dans le métier.

Un autre enjeu important est le manque d'accompagnement des apprenti.e.s. Le Règlement sur la formation professionnelle indique que « *L'employeur ne peut faire exécuter des tâches par un apprenti que sous la surveillance immédiate d'un compagnon* » (article 18). Avec le temps, la jurisprudence en matière de « *surveillance immédiate* » confirme que l'apprenti.e peut être laissé seul.e lors de l'exécution des tâches à être réalisées. De plus, la notion de « *surveillance immédiate* » n'implique aucunement l'obligation pour l'entreprise et un.e compagnon.ne de former et d'encadrer les apprentissages d'un.e apprenti.e sur les chantiers de construction.

Un soutien à l'apprentissage peut s'avérer plus efficace. En effet, un programme d'apprentissage qui prévoit qu'un.e compagnon.ne soit jumelé.e à un.e apprenti.e pour lui transmettre son savoir-faire assure une meilleure qualité de main-d'œuvre. Cette formule que l'on nomme « *compagnonnage* » a fait ses preuves dans de nombreux pays, dans les autres provinces canadiennes et même dans le secteur hors construction au Québec. Dans l'industrie, le règlement actuel détermine le nombre d'heures de travail par période, le ratio compagnon.ne/ apprenti.e, le taux de salaire, la durée de l'apprentissage avant d'être admis.e à l'examen de qualification de son métier, et définit les métiers. Cependant, la personne apprentie n'est pas en mesure de s'autoévaluer face aux compétences acquises, car elle n'a ni carnet d'apprentissage, ni de suivi d'apprentissage. D'ailleurs, les ratios apprenti.e.s/compagnon.ne.s ont subi des assouplissements importants avec l'introduction des mesures de pénurie en 2021.

Un régime (ou programme) d'apprentissage bien conçu implique un carnet d'apprentissage permettant de bien connaître les tâches du métier afin de soutenir son intégration et son adaptation au métier, d'être suivi.e par un.e compagnon.ne expérimenté.e et de développer des savoir-faire liés à l'exercice d'un métier. Il doit aussi refléter l'égalité et l'inclusion des femmes, des personnes racisées, des autochtones et des personnes issues de l'immigration. Un carnet d'apprentissage identifiera ainsi les savoirs, savoir-faire et savoir-être que doivent développer les apprenti.e.s pour faire preuve d'aisance et d'efficacité dans leur métier.

Il serait ainsi possible aux entreprises de bien cerner les forces et les difficultés que rencontrent les apprenti.e.s dans l'exercice de leur métier, durant leur apprentissage. Enfin, si l'emploi occupé ne permettait pas de développer l'ensemble des compétences du métier, de devenir polyvalent.e.s dans leur métier et de répondre aux attentes en matière de qualité des travaux et de productivité, les activités de perfectionnement financées par le fonds de formation seraient recommandées. Une formation minimale de 15 heures serait mise en place pour former des compagnon.ne.s qui souhaitent soutenir l'apprentissage d'apprenti.e.s.

POLYVALENCE ET SPÉCIALISATION

Il existe, au Québec, 26 métiers qui sont définis par le *Règlement sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction* et une trentaine d'occupations qui sont définies à l'intérieur des conventions collectives. Pour de nombreux acteurs patronaux de la société québécoise, cette définition réglementaire serait restrictive et nuirait à la polyvalence de la main-d'œuvre sur les chantiers. Une bonne analyse des définitions des métiers permet de constater que les tâches à être réalisées dans un métier sont très vastes et diversifiées, et que le champ d'exercice d'une personne détenant un certificat d'occupation n'est pas restreint du tout. À titre d'exemple, une charpentière-

menuisère est appelée à intervenir sur un bâtiment, du coffrage jusqu'à la toiture et à la finition. Un opérateur d'équipements lourds peut manœuvrer de nombreux types de machineries. D'où vient donc cette perception que ce sont les définitions des métiers qui nuisent à la polyvalence de la main-d'œuvre ?

On compare souvent le régime du Québec à celui des autres provinces canadiennes. Si tous les métiers et toutes les occupations des autres provinces ne sont pas forcément réglementés, la structuration de l'industrie de la construction canadienne se fait également par métier. Le programme Sceau rouge s'appuie sur plus de 30 métiers et occupations dont la définition s'apparente à celle des métiers et des occupations de l'industrie de la construction au Québec. Par ailleurs, faut-il rappeler que presque toutes les provinces canadiennes suivent le déroulement de projets de construction au fur et à mesure qu'ils se déroulent grâce à un système d'inspection municipale ou provinciale ? Il s'agit donc d'une autre façon de *réglementer* des travaux de construction.

Pour certains, la polyvalence consiste à faire des tâches d'un autre métier alors que pour les autres, la polyvalence signifie d'être en mesure d'exécuter l'ensemble des tâches de son métier ou son occupation.

Lors de la création de la CCQ, le C.A. a eu à définir ce que représenterait pour lui l'atteinte de la compétence et de la polyvalence. Si le chemin menant à la compétence a rapidement été établi, les discussions entourant la polyvalence ont demandé plus de temps. Comme les définitions des métiers sont larges, il a été établi que l'atteinte de la polyvalence dans l'ensemble des tâches d'un métier serait un défi en soi. La situation n'a pas changé et les métiers sont encore définis de façon large. De plus, les partenaires de l'industrie réunis au sein de la CCQ ont fait, à travers le temps, les ajustements nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail en évolution.

Rappelons que la réalisation d'un projet de construction implique un très grand nombre d'intervenants, une multiplication des tâches dont la durée d'exécution peut être relativement courte et saisonnière et où, depuis toujours, la sous-traitance est fréquente.

À ce titre, un projet de construction nécessite plusieurs joueurs. En haut de l'échelle se retrouvent les donneurs d'ouvrage : les gouvernements et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, les promoteurs privés et les propriétaires. Ce sont eux qui lancent les appels d'offres. En général, ceux qui décrochent les contrats pour réaliser les chantiers sont les entrepreneurs généraux. Ces derniers font habituellement la gestion du projet, en assurant la coordination globale et assument souvent la responsabilité financière de leur exécution. Ils se tournent ensuite vers les sous-traitants pour effectuer divers travaux. Les sous-traitants sont des entreprises qui exécutent les travaux de construction se rapportant principalement à un seul métier. On constate maintenant qu'ils se tournent à leur tour vers d'autres sous-traitants pour effectuer diverses tâches spécialisées ou non. Il n'est pas rare d'en voir de 4 à 6 niveaux sur un projet de construction.

L'industrie de la construction est extrêmement concurrentielle et les relations contractuelles et sous-contractuelles sont complexes et réglementées. Son fonctionnement est soumis aux lois du marché par la règle du plus bas soumissionnaire, surtout lors des appels d'offres gouvernementaux.

Au fil du temps, les entreprises se sont adaptées à cet environnement concurrentiel, à de nouvelles techniques d'installation, en se spécialisant de plus en plus sur une tâche donnée (ex. : coffrage) ou un produit donné (ex. : coffrage Alluma). La spécialisation est devenue une façon pour les entreprises d'augmenter la productivité.

L'allongement des chaînes de sous-traitance permet aux donneurs d'ouvrage ou à l'entrepreneur général d'offrir une main-d'œuvre qualifiée et d'adapter les coûts et la productivité à la compétition. Ainsi, la mise en concurrence des sous-traitants aux différents maillons de la chaîne de production permet aux grandes et aux moyennes entreprises de ne pas avoir à veiller elles-mêmes au recrutement de la main-d'œuvre, à leur formation, à leur spécialisation et à l'actualisation de leurs compétences. Nos observations démontrent que le principal dirigeant du projet contrôle et connaît à peine les sous-traitants au-delà du deuxième niveau. De plus, on estime que les petites

entreprises disparaissent sans beaucoup de formalités selon les fluctuations du marché ou suivant la satisfaction des entreprises les ayant sous-traitées.

En chiffre, on compte des dizaines de milliers d'entrepreneurs spécialisés au Québec et, suivant les données de la CCQ, 82% comptent cinq salariés ou moins¹⁷.

Voici un aperçu de l'évolution de la délivrance des licences d'entrepreneurs effectuée par la Régie du bâtiment du Québec entre 2001 et 2022.

Titulaires d'une licence d'entrepreneur ou de constructeur propriétaire	2001-2002	2008-2009	2016-2017	2018-2019	2020-2021	2021-2022
Entrepreneur général et spécialisé	6 920	15 054	18 476	19 262	19 998	20 989
Entrepreneur général	4364	512	818	820	817	821
Entrepreneur spécialisé	16 736	17 624	21 121	21 086	21 128	21 629
Constructeur-propriétaire en électricité	990	578	406	391	369	356
Autre constructeur-propriétaire	176	184	291	346	418	467
Sous-total – Titulaires d'une licence délivrée par la RBQ	28 020	33 952	41 112	41 905	42 730	44 262
Entrepreneur titulaire d'une licence délivrée par une corporation	707	5 117	5 740	5 939	6 004	6 167
Total des titulaires de licences	29 893	39 069	46 852	47 844	48 734	50 429

Données cumulées à partir des rapports annuels de la Régie du Bâtiment du Québec pour les années concernées.

Il est alors possible de constater qu'en 20 ans, le nombre de licences d'entrepreneur a presque doublé. Cette grande spécialisation des entreprises répond à un besoin de concurrence. Ainsi, le manque de polyvalence ne vient pas de la définition des métiers, mais plutôt de la sous-traitance à outrance qui conduit au développement d'une main-d'œuvre ultraspécialisée. Cette absence de polyvalence dans le métier est encouragée par plusieurs entreprises et nuit aux travailleuses et aux travailleurs, ne pouvant pas travailler autant d'heures désirées.

Les définitions des métiers ne sont pas un obstacle à la productivité. Elles assurent la qualité et la mobilité de la main-d'œuvre d'un secteur d'activité (résidentiel, commercial et institutionnel et génie civil et voirie) à un autre. Il est difficile de penser avoir une structure de métier par secteur sans impact sur la main-d'œuvre et la qualité des travaux. Les travailleuses et les travailleurs qualifié.e.s doivent être en mesure d'exécuter toutes les tâches définies dans leur juridiction de métier. C'est là que se trouve la clé de la polyvalence et de la productivité !

L'efficacité d'un.e salarié.e dans son métier est importante pour une entreprise, car cette personne possède toutes les connaissances et les compétences en lien avec celui-ci. Le savoir-faire dans son métier est un grand atout pour

¹⁷ CCQ, Tableau B-1, avril 2023 (www.ccq.org)

le développement d'une entreprise, d'un travailleur ou d'une travailleuse. Le public et les donneurs d'ouvrage seront plus assurés d'avoir une meilleure qualité des travaux.

Comment demander à des gens non formés dans leur métier ou occupation ou n'ayant pas toutes les compétences du métier de devenir polyvalents en exerçant les tâches d'un autre métier ou occupation? La FTQ-Construction croit que la polyvalence existe déjà à travers les définitions actuelles de chacun des métiers. Pour rester efficient professionnellement, pour améliorer ses performances, pour évoluer dans sa carrière, pour se maintenir dans son métier et dans l'industrie, pour trouver un emploi, pour se reconvertir, pour répondre aux exigences des compétences spécifiques et innovantes ou bien pour obtenir une promotion, il est nécessaire de se perfectionner. Il revient aux métiers de définir les formations pouvant augmenter leur performance.

On note que les « coûts », « temps » et « qualité » forment une chaîne et celle-ci intervient sur ce que les travailleuses et les travailleurs vont accomplir comme tâches lors de la réalisation d'un projet. Suivant cette chaîne, on peut sérieusement douter que ce soit la définition des métiers qui limite la polyvalence. La sous-traitance en cascade a un impact assez important sur la spécialisation dans les tâches des métiers. Il serait préférable de limiter l'utilisation de la sous-traitance et de réviser la règle du plus bas soumissionnaire pour augmenter la polyvalence.

À l'heure actuelle, est-ce que l'industrie, les donneurs d'ouvrage et les consommateur.trice.s sont en mesure d'apprécier les risques associés aux manques de compétence, aux malfaçons, aux retards de livraison, etc.? La société québécoise peut-elle apprécier les risques associés à la santé et sécurité de la main-d'œuvre en raison d'une insuffisance de formation dans un métier ou une occupation? Les assureurs seront-ils plus avisés de refuser d'assurer certains bâtiments résidentiels, commerciaux, industriels ou de génie civil et voirie en raison du manque de compétence observé de la main-d'œuvre et des entreprises ayant réalisé les travaux?

À ce sujet, nous vous référons aux deux reportages réalisés par Radio-Canada à l'émission *La facture* du 6 octobre 2020 et du 25 janvier 2022. Ces reportages, ainsi qu'un article paru dans le journal *Le Devoir* le 12 mai 2023, dévoilent des exemples concrets de vices de construction inquiétants.

L'article du Devoir indique :

« De Boisbriand en passant par Saint-Jérôme et Longueuil, plusieurs histoires de bâtiments résidentiels ayant d'importants vices de construction ont fait les manchettes dans les dernières semaines. Il s'agit dans certains cas de dommages constatés à la structure d'édifices, ou encore d'infiltrations d'eau associées à des vices de construction. Des bâtiments deviennent parfois inhabitables ou du moins difficiles à assurer, créant un cauchemar pour de nombreux propriétaires qui voient leur logement construit dans les dernières années se transformer en une boîte de Pandore. »

Il est important que le gouvernement conserve la confiance des consommateur.trice.s dans la compétence de la main-d'œuvre qui exécute les travaux de la construction.

L'ARTICLE 60 1^oA) ET B) DU PL 51 : CRÉER DE NOUVEAUX POUVOIRS RÉGLEMENTAIRES

La modification prévue à L'article 60 1^oa) qui permet à la CCQ de déterminer les tâches comprises dans un métier est difficile à cerner. Quel est l'objectif? L'article 4 du Règlement sur la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction prévoit déjà que les tâches d'un compagnon sont celles comprises dans la définition de l'annexe A qui s'applique à son métier. À quoi servirait ce nouveau pouvoir réglementaire?

La modification prévue à l'article 60 1^ob) qui permet à la CCQ de 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 relève de la responsabilité du ministère de l'immigration du Québec. La CCQ ne possède pas cette expertise.

Il a été possible de faire de la reconnaissance de formation et des diplômes entre la France et le Québec au prix d'un grand effort humain et financier. La méthode est donc connue et elle a fait ses preuves. Cependant, outre les personnes provenant du reste du Canada, il y a des personnes immigrantes qui viennent de nombreux pays. Il s'agit alors d'avoir les ressources nécessaires pour traduire les documents et pour s'approprier des systèmes de formation dans chacun des métiers visés.

Actuellement, le ministère de l'Immigration du Québec ne peut qu'établir le niveau d'enseignement que la personne a acquis (secondaire 1 à 5). Ce ministère n'a pas les ressources humaines et financières pour réaliser la reconnaissance de la formation et des diplômes de 193 pays différents. Le ministère de l'Éducation, quant à lui, utilise la reconnaissance des acquis pour valider les compétences acquises en lien avec la formation professionnelle dans le métier ou l'occupation. Bien que cette méthode soit plus exigeante, elle permet de valider les compétences acquises et celles à acquérir le cas échéant.

Demander à la CCQ d'effectuer ce travail de reconnaissance alors qu'il revient au ministère de l'Immigration de le faire s'avèrerait très coûteux en ressources humaines et financières. Qui va payer pour cela? Qui fournira les traducteurs, etc.? Du personnel pour la traduction des documents seront requis et des programmes de formation devront être réalisés si la personne n'est pas en mesure de fournir toute cette information en français. Le ministre ne peut pas juste renvoyer la balle dans la cour de la CCQ sans s'assurer de financer toute cette opération.

De plus, si cet article de loi ne concerne que les autres provinces canadiennes, il faut alors l'indiquer plus clairement dans l'article.

Tel que proposé, nous rejetons cette ajout réglementaire.

RECOMMANDATIONS

Il est essentiel de soutenir le régime de formation professionnelle de l'industrie de la construction. Il faut développer, au moyen de la formation professionnelle en milieu scolaire, l'apprentissage en chantier et des activités de perfectionnement, ainsi qu'un système intégré de savoir, de savoir-faire et de savoir-être permettant aux travailleuses et aux travailleurs de devenir plus performant.e.s dans la réalisation de leur travail et dans leur métier ou occupation. Voici donc des mesures structurantes que le gouvernement devrait mettre de l'avant pour soutenir le développement de la compétence :

Favoriser la formation professionnelle et le perfectionnement de la main-d'œuvre

- Retrait de l'article 62 du PL 51 qui favorise le décrochage scolaire en donnant une carte de compétence-apprenti à un.e étudiant.e du DEP qui n'a que 35% de ses heures de cours qui sont accumulées ;
- Retrait de l'article 60 1 a) du PL 51 qui offre de nouveaux pouvoirs réglementaires à la CCQ, outrepassant ceux du CFPIC.
- Retrait de l'article 60 1 b) du PL 51 qui offre de nouveaux pouvoirs réglementaires à la CCQ et qui relèvent des ministères de l'Éducation et de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. La CCQ n'a pas les compétences, ni les ressources, pour connaître les programmes d'éducation professionnelle des autres pays.
- Augmenter le nombre de personnes diplômées dans les programmes d'études professionnelles des métiers et occupations de la construction du MÉQ et réserver des places pour les personnes issues des groupes sous-

représentés (femmes, membres des communautés autochtones, personnes racisées, personnes issues de l'immigration) ;

- Concentrer les efforts dans les métiers et régions où les besoins en personnes diplômées sont plus grands. La priorité est d'investir de façon suffisante dans le déploiement de l'offre de formation professionnelle et l'implantation des programmes en tenant compte des besoins de chacune des régions du Québec ;
- Faciliter l'accès aux DEP, à l'alternance travail-études et à la reconnaissance des acquis (RAC) et assouplir les règles afin que les ressources financières, matérielles et humaines nécessaires soient accessibles plus facilement, selon les besoins des CFP. La grande région de Montréal n'a pas les mêmes réalités que les régions plus éloignées et vice versa ;
- Soutenir les CFP ne pouvant pas offrir les programmes en demande ou offrir une RAC, car plusieurs personnes ne sont pas en mesure de se former dans leur région ;
- Mettre en place un programme de remboursement d'un prêt étudiant pour les apprenti.e.s ayant intégré l'industrie qui s'inscrivent et terminent leur DEP à temps plein ;
- Poursuivre et accélérer la révision des programmes d'études professionnelles afin de s'assurer d'intégrer les nouvelles technologies, les nouveaux produits et les nouveaux processus de production en chantier ;
- Transformer l'obligation de formation prévue à l'article 7 par un processus de développement des compétences essentielles du métier ou de l'occupation choisi avant de se présenter à l'examen de qualification. Ainsi, les personnes ayant intégré l'industrie sans formation professionnelle devraient suivre une formation par alternance travail-études dans le programme d'études professionnelles concerné, jusqu'à l'acquisition de compétences essentielles prévues par les sous-comités professionnels ou jusqu'à la reconnaissance de celles-ci acquises en milieu de travail. Cette formation à temps plein ou à temps partiel serait financée par le ministère de l'Éducation alors que les incitatifs seraient versés par le Fonds de formation aux apprentis et occupations (hébergement, transport, etc.). Ce faisant, la gestion de l'article 7 par la CCQ en serait facilitée ;
- Mettre en place un programme de formation et de perfectionnement adapté à chacun des secteurs dans le domaine des occupations et offrir également ce programme suivant la formule d'alternance travail-études financée par le ministère de l'Éducation alors que des incitatifs seraient versés par le Fonds de formation. Pour ce faire, il faudra également, pour les titres occupationnels, modifier l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* ;
- Promouvoir le perfectionnement pour soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre dans le métier ou l'occupation en permettant aux associations syndicales de diffuser du perfectionnement à leurs membres ;
- Mettre en application l'article 123.1.8 de la Loi R-20 qui prévoit la réévaluation des compétences d'un.e compagnon.ne ou d'un.e détenteur.trice de certificat d'occupation qui souhaite revenir dans l'industrie après cinq ans. Le cas échéant, leur indiquer la formation à suivre pour mettre à jour leurs compétences.

Moderniser le régime d'apprentissage et de qualification

- La CCQ n'a pas encore implanté le nouveau régime d'apprentissage, comme prévu à la réforme de 1987. Il est grand temps de moderniser le régime d'apprentissage et de qualification actuel afin de mieux encadrer et

soutenir les apprenti.e.s et d'assurer leur rétention et leur progression dans l'apprentissage jusqu'à la réussite de leur qualification professionnelle ;

- Intégrer, mettre en œuvre et diffuser un carnet d'apprentissage afin de s'assurer que l'ensemble des apprenti.e.s et compagnon.ne.s soit en mesure de visualiser les compétences devant être acquises par un.e apprenti.e, de connaître les moyens pour y parvenir et d'observer leur progression dans le métier ;
- Former les compagnon.ne.s intéressé.e.s à soutenir l'apprentissage d'un.e apprenti.e à l'utilisation du carnet d'apprentissage et à l'encadrement à donner en milieu de travail. Une formation de 15 heures ou moins devrait permettre d'atteindre ces objectifs ;
- Mettre en place dans la Loi R-20 un programme universel de reconnaissance pour les personnes diplômées qui deviennent compagnonnes et qui sont encore dans l'industrie après cinq ans.

Polyvalence et spécialisation

Dans le contexte actuel de perte d'expertise dans les métiers et occupations de la construction en raison d'un nombre significatif d'entrées de personnes sans formation, la FTQ-Construction ne recommande aucun changement dans les définitions des tâches des métiers.

Toutefois, voici nos recommandations pour améliorer la situation :

- Étudier l'impact de la sous-traitance en cascade sur la compétence et la polyvalence de la main-d'œuvre et les risques associés à la santé et sécurité ;
- Modifier la règle du plus bas soumissionnaire dans les contrats publics, qui entraîne une plus grande spécialisation dans les entreprises et moins de polyvalence ;
- Limiter l'utilisation de la sous-traitance. Dans un environnement fortement concurrentiel, le fort volume de très petites entreprises limite leur responsabilité du développement des compétences de la main-d'œuvre et réduit la progression des apprenti.e.s.

UNE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AXÉE SUR LA RÉTENTION ET LA STABILITÉ

Le problème de pénurie ne se règlera pas avec de la main-d'œuvre sans formation professionnelle, en diminuant la qualité et le nombre d'heures d'apprentissage en chantier ou en ajoutant des tâches à qui mieux mieux.

Pour travailler sur des chantiers de construction, il faut diverses habiletés et compétences. Le travail est exigeant, il est exécuté dans un environnement en constant changement où les risques sont omniprésents et où il n'y a pas place à l'erreur. L'industrie de la construction se distingue par ses multiples formes d'instabilité et d'insécurité :

- L'absence de sécurité d'emploi;
- La précarité des emplois régionaux (emplois temporaires, cycliques et saisonniers) ;
- L'insécurité financière (périodes de mise à pied et de chômage fréquentes) ;
- La concurrence déloyale et travail au noir ;
- Les milieux de travail à risques élevés pour la santé et la sécurité ;
- Le régime de relations de travail comportant un profond déséquilibre du rapport de force, entraînant ainsi une stagnation des conditions de travail.

Il n'est pas facile de choisir de rester dans l'industrie lorsqu'on s'aperçoit qu'il sera difficile d'avoir un revenu décent, sachant que peu de gens atteignent 1 000 heures travaillées déclarées annuellement. En 2022, la moyenne est de 1 062 heures déclarées, alors que l'industrie bat des records d'heures travaillées.

La seule sécurité d'emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur est sa compétence professionnelle : sa carte de compétence.

Tableau C 20
Nombre de salariés par statut professionnel selon le niveau d'heures travaillées, 2022

	Statut			Total
	Compagnon	Apprenti	Occupation	
Moins de 150 heures	12 698	8 976	5 056	26 730
Part %	12,4	14,1	15,7	13,5
150 à 199 heures	1 652	3 575	1 382	6 609
Part %	1,6	5,6	4,3	3,3
200 à 299 heures	2 732	4 049	1 652	8 433
Part %	2,7	6,4	5,1	4,3
300 à 399 heures	2 403	3 222	1 385	7 010
Part %	2,4	5,1	4,3	3,5
400 à 499 heures	2 305	2 934	1 294	6 533
Part %	2,3	4,6	4,0	3,3
Total				
Moins de 500 heures	21 790	22 756	10 769	55 315
Part %	21,3	35,8	33,5	27,9
500 à 999 heures	13 003	12 743	6 059	31 805
Part %	12,7	20,1	18,8	16,1
1000 à 1499 heures	21 789	13 626	7 042	42 457
Part %	21,3	21,4	21,9	21,5
1500 à 1999 heures	40 037	13 622	6 593	60 252
Part %	39,2	21,4	20,5	30,4
2000 heures et plus	5 572	798	1 726	8 096
Part %	5,5	1,3	5,4	4,1
Total				
500 heures et plus	80 401	40 789	21 420	142 610
Part %	78,7	64,2	66,5	72,1
Total des salariés	102 191	63 545	32 189	197 925
%	100,0	100,0	100,0	100,0
Moyenne annuelle des heures par salarié	1 206	886	953	1 062

Source : CCQ, avril 2023.

Il faut donc un plan de relève solide qui permettra d'attirer, de former et de retenir la main-d'œuvre. L'industrie de la construction a absolument besoin de compétence et de stabilité pour assurer sa productivité. Après tout, le Plan québécois des infrastructures (PQI) 2022-2032 prévoit 142,5 G\$ d'investissements pour le maintien et le développement des infrastructures publiques, soit une augmentation de 7,5 G\$ par rapport au plan précédent.

En effet, le PQI a subi une hausse, passant de 100,4 G\$ à 142,5 G\$ en quatre ans, et permettant la réalisation de nombreux projets d'infrastructure dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des transports et des infrastructures routières. Présenté par la ministre responsable de l'Administration publique et présidente du Conseil du trésor, Sonia Label, à l'occasion du dépôt du budget de dépenses, il confirme l'importance d'améliorer la condition des infrastructures actuelles et d'en construire de nouvelles pour répondre aux besoins de la société québécoise.

Afin d'assurer la main-d'œuvre requise pour l'accomplissement des projets annoncés, l'industrie doit augmenter la rétention et la stabilité de sa main-d'œuvre active. Un sondage mené par la CCQ en janvier 2021¹⁸ indique que l'industrie de la construction a un sérieux problème de rétention de main-d'œuvre. En effet, 35 % des personnes qui accèdent à l'industrie quittent dans les cinq premières années. Plusieurs facteurs expliquent ces départs : le manque de travail, le fait de ne pas avoir de diplôme, les mauvaises conditions de travail, un mauvais climat de travail, l'intégration difficile dans les équipes, les risques associés à la santé et sécurité sur les chantiers, etc. Presque la moitié de ces personnes considèrent que l'instabilité d'emploi est trop grande ou encore que les délais de production sont trop courts. D'ailleurs, le sondage de la CCQ indique que la majorité (60%) des personnes qui ont quitté l'industrie aimeraient y revenir. Ce taux atteint même 72% chez les femmes sondées.

La FTQ Construction est convaincue qu'il faut mettre en place des mesures pour favoriser la rétention et la stabilité de la main-d'œuvre. Retenir et stabiliser la main-d'œuvre est essentiel pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. L'époque où les employeurs avaient toutes les cartes en main est désormais révolue. Les travailleuses et les travailleurs ne se sentent plus obligés de rester auprès d'une entreprise ou dans une industrie qui ne déploie pas d'efforts pour les retenir.

Voici des facteurs essentiels à prioriser afin d'obtenir une meilleure rétention des travailleuses et des travailleurs :

- formation professionnelle et alternance travail-études ;
- développement des compétences et du perfectionnement ;
- stabilité d'emploi ;
- respect des conditions de travail et de la rémunération ;
- bon climat de travail, bonnes relations avec collègues et contremaître ;
- intégration et inclusion ;
- progression dans le métier ou l'occupation ;
- reconnaissance.

¹⁸ Idem note 3

FAVORISER L'ENTRÉE DE PERSONNES DIPLÔMÉES, LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LE PERFECTIONNEMENT POUR BÂTIR UNE RELÈVE SOLIDE

L'industrie de la construction souffre d'un problème de rétention de main-d'œuvre important. Actuellement, le taux d'abandon des nouvelles entrées (apprenti.e.s) est de 32% après cinq ans chez les hommes, et atteint 52% chez les femmes. Le taux d'abandon chez les personnes non diplômées est systématiquement plus élevé. Chez les femmes, il atteint 58% après la cinquième année, comparativement à 36 % chez les hommes. Visiblement, nous pouvons en conclure que la main-d'œuvre non qualifiée et non spécialisée est plus susceptible de quitter en raison d'un manque de travail, de stabilité et de progression. Il devient donc important de trouver des solutions afin de mieux retenir et soutenir la relève, en s'assurant qu'elle puisse se former, compléter avec succès son apprentissage et se perfectionner. Chaque travailleuse et travailleur qui détient une formation professionnelle – en l'occurrence un DEP – est une personne qui a plus de possibilités d'emploi et de stabilité financière, puisqu'il est démontré que les personnes détenant un DEP à leur entrée dans l'industrie travailleront plus d'heures annuellement et auront un meilleur taux de rétention dans l'industrie.

Selon le sondage sur les abandons de la CCQ, les compagnon.ne.s ont le plus haut taux de départ après 5 ans avec 44% suivi des occupations à 40%. La CCQ précise que cela peut s'expliquer par l'absence d'une formation initiale pour les compagnon.ne.s et le fait, pour les occupations, d'intégrer l'industrie presque exclusivement par les ouvertures des bassins.

Le manque actuel de compagnon.ne.s dans certains métiers est également préoccupant. Il s'agit d'une perte d'expertise importante. Dans une autre étude menée par la CCQ¹⁹, 84% des employeurs sondés ont affirmé ne pas avoir été en mesure de pourvoir tous leurs postes de compagnon. La concurrence entre les secteurs d'activité frappe possiblement de plein fouet la capacité de l'industrie de retenir ses compagnon.ne.s. Est-ce que les travaux au Québec sont majoritairement menés par des apprenti.e.s sans supervision d'une personne qualifiée ? Il est aussi probable que de plusieurs compagnon.ne.s démarrent leur propre entreprise. La situation risque de s'aggraver avec le vieillissement de ces travailleuses et travailleurs.

La FTQ Construction souhaite transmettre un message clair au gouvernement au sujet de l'ampleur des besoins des métiers et occupations de la construction. Le déficit d'expertise en construction, qui augmente d'année en année, doit être pris au sérieux. L'objectif premier de toute l'industrie demeure toujours de privilégier l'entrée de main-d'œuvre avec une formation professionnelle initiale. Cet objectif est d'ailleurs inscrit dans la réglementation²⁰. Si le gouvernement veut atteindre ses objectifs en matière d'investissements, il doit le faire selon sa réglementation, en l'occurrence, la Loi R-20.

La formation professionnelle, le développement des compétences et le perfectionnement des travailleuses et des travailleurs sont les éléments clés qui permettront de contrer les problèmes de rétention de la main-d'œuvre et de bâtir une relève solide dans l'industrie de la construction.

PLANIFICATION DES TRAVAUX PUBLICS : UN EFFORT PRIMORDIAL POUR STABILISER LA DEMANDE

Le gouvernement, ses ministères, les organismes publics et les municipalités sont les grands donneurs d'ouvrage des projets visés par le PQI 2022-2032. La construction d'ouvrages et d'édifices publics exige les meilleures pratiques en matière de planification des échéanciers et des coûts de construction. L'importance de ces enjeux a été démontrée à plusieurs reprises dans le passé.

¹⁹ Sondage sur l'anticipation de l'activité et des difficultés de recrutement des employeurs dans l'industrie de la construction, CCQ, Automne 2022.

²⁰ Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, chapitre R-20, r.5

Afin de doter le Québec d'ouvrages et de bâtiments publics de qualité répondant aux besoins actuels et futurs, des compétences de pointe sont exigées. Le gouvernement doit donc contribuer en assurant une saine planification et gestion des projets afin de stabiliser la demande de main-d'œuvre et mieux gérer les coûts, la qualité des travaux et la santé et sécurité sur ses chantiers.

En période de pénurie de main-d'œuvre, il est primordial que le gouvernement fasse l'effort de se doter d'une politique de planification des travaux de construction publics pour favoriser la performance de l'industrie. L'absence de planification des travaux des plus grands donneurs d'ouvrage impacte non seulement la main-d'œuvre et les entreprises de la construction, mais également l'ensemble de la chaîne de planification et de réalisation des travaux.

ÉCONOMIE RÉGIONALE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE

La FTQ-Construction est heureuse de constater que le gouvernement annonce des projets dans toutes les régions du Québec. L'activité économique régionale nous tient à cœur. Nous considérons ces projets comme de bonnes possibilités d'emploi et une opportunité de créer et de maintenir un bassin de travailleuses et de travailleurs qualifié.e.s dans les régions, pour aujourd'hui et pour l'avenir.

C'est d'ailleurs pour ces raisons que la FTQ-Construction est préoccupée que la priorité d'embauche régionale soit remise en question. La réglementation actuelle portant sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction assure un équilibre juste et nécessaire à la création de nouveaux emplois et au maintien des emplois existants toutes les régions. Chaque année, des diplômé.e.s sortent des écoles, ils s'attendent à travailler dans leur région principalement, surtout en contexte de pénurie de main-d'œuvre. Et puis, il ne faut surtout pas oublier les travailleuses et les travailleurs disponibles et sans emploi.

Les changements qu'apportent le PL 51 vont à l'encontre de cet esprit. En donnant une mobilité provinciale à l'ensemble des compagnon.ne.s, le gouvernement vient déstabiliser le système actuel et déséquilibrer l'offre de main-d'œuvre dans les régions. La FTQ-Construction s'inquiète pour la qualité de vie des travailleuses et travailleurs de région voulant travailler dans leur région de domicile, si tous les chantiers d'importance peuvent embaucher sans égard à la main-d'œuvre locale.

Les modifications ne régleront pas la pénurie de main-d'œuvre en région. Les règles en place actuellement permettent l'arrivée de travailleuses et travailleurs d'autres régions dans le cas où il n'y a pas de main-d'œuvre disponible. En réduisant la stabilité d'emploi et en augmentant la compétition pour le peu d'ouvrage en région, le projet de loi va favoriser l'exode de la main-d'œuvre qualifiée vers d'autres industries et créer une perte d'expertise locale.

De plus, à toutes les négociations, les clauses encadrant la mobilité de main-d'œuvre ont fait l'objet de vives discussions. Le projet de loi vient non seulement s'attaquer directement à la liberté d'association et de négociation, mais touche aussi aux conditions de travail des salarié.e.s de la construction.

Des règles qui assurent l'équilibre

D'un côté, le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (R-20, r.6.1) définit les 13 régions de placement et détermine que toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont une priorité d'embauche dans leur région de domicile.

D'un autre côté, le règlement permet aussi aux employeurs de se déplacer d'une région à l'autre avec leurs salarié.e.s préférentiel.le.s. Ce sont des personnes ayant plus d'expérience dans l'entreprise et devant avoir travaillé 1 500 heures ou plus pour l'employeur dans les 24 premiers mois des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de leur certificat de compétence. Les dernières données disponibles indiquent que le nombre de

salarié.e.s préférentiel.le.s était de 68 725 en 2016 et de 71 026 en 2017, ce qui représentait un peu moins que la moitié des travailleuses et des travailleurs. De plus, lorsque le nombre de détenteur.trice.s d'un certificat de compétence domicilié.e.s dans cette région est insuffisant pour combler les besoins de main-d'œuvre d'un employeur, ce dernier peut déplacer ou embaucher des travailleuses et des travailleurs provenant d'autres régions.

Les conventions collectives des secteurs institutionnel et commercial et industriel (IC-I) prévoient quant à elles des règles de mobilité plus restrictives pour les salarié.e.s préférentiel.le.s, afin d'assurer un meilleur équilibre entre l'embauche de main-d'œuvre régionale et de main-d'œuvre hors région. Par exemple, si l'employeur a six emplois à combler, il devra embaucher trois personnes de la région et pourra déplacer trois salarié.e.s préférentiel.le.s. Le déplacement des chef.fe.s de groupe dans les secteurs IC-I fait également partie des possibilités de mobilité de main-d'œuvre de l'employeur.

Grâce au système actuel, 86 à 95%²¹ des heures travaillées sont effectuées par des gens provenant de la région dans laquelle s'effectue les travaux (sauf la Côte-Nord, où le taux est de 45%). Notre objectif est de conserver cette stabilité dans toutes les régions, sans exception.

Des règles qui assurent le développement économique des régions

La FTQ-Construction ne considère pas que la réglementation actuelle est un frein au développement des régions. Au contraire, elle favorise la création d'emplois et le développement des compétences de la main-d'œuvre. Les entreprises qui exécutent des travaux à l'extérieur de leur région peuvent compter sur une main-d'œuvre qualifiée pour la réalisation de leur contrat, en ajout à leurs salarié.e.s préférentiel.le.s. Ceci est un atout quand on sait que le déplacement de la main-d'œuvre et des équipements augmente les coûts de construction. Pour ce qui est de la convention collective du secteur résidentiel, elle ne contient aucune règle de mobilité. Par conséquent, ce secteur est soumis au *Règlement sur l'embauche et la mobilité*. Il en est de même pour le secteur génie civil et voirie, à l'exception de sa règle de mobilité provinciale applicable à certains métiers.

Nos 110 représentants syndicaux et représentantes syndicales travaillent partout au Québec et connaissent très bien les enjeux économiques de leur région. Les travailleuses et les travailleurs désirent avant tout travailler près de leur famille, d'autant plus que les conditions de travail applicables ne sont pas très alléchantes. Plus on s'éloigne, moins c'est payant et plus il devient difficile de concilier le travail et la vie personnelle.

L'embauche régionale est donc un des principes fondamentaux de notre système de gestion de la main-d'œuvre. Ce système priorise des milliers d'emplois dans toutes les régions, tout en permettant une mobilité de la main-d'œuvre. De nombreux maires, mairesses et décideurs publics des régions du Québec appuient nos démarches afin de protéger la priorité d'embauche des travailleuses et des travailleurs dans leur région. Il s'agit d'une mesure de rétention essentielle pour la région et pour les emplois. Sans cette priorité, la main-d'œuvre ne sera pas intéressée de faire une formation professionnelle pour intégrer la construction et les régions seront perdantes en termes de compétence et de développement économique.

Rappelons que les emplois dans l'industrie de la construction ne sont pas garantis. Pour faire une bonne année, une travailleuse ou un travailleur peut avoir passé par différentes périodes d'emploi et de non-emploi, ou avoir eu plusieurs employeurs dans une même année. L'employeur peut décider de les rappeler, ou pas. Il peut embaucher quelqu'un.e d'autre s'il le veut. Rien n'est garanti, pas même le nombre d'heures hebdomadaires!

²¹ Statistiques, CCQ, 2022, tableau C-15 à C-17 ci-joints en annexe.

Imaginez maintenant que l'on construise un centre hospitalier, une polyvalente ou un parc éolien près de chez vous et que vous ne puissiez pas y travailler, parce que l'entreprise qui a obtenu le contrat vient de l'extérieur de la région et déplace toute sa propre main-d'œuvre. C'est le scénario que nous voulons à tout prix éviter.

La priorité d'embauche régionale qui est prévue au *Règlement sur l'embauche et la mobilité* et aux conventions collectives sert à maintenir un équilibre et une certaine sécurité d'emploi. Ces objectifs sont, encore aujourd'hui, légitimes. Malgré tout, ils sont attaqués par les associations patronales devant la Cour d'appel du Québec. Dans ce contexte, la FTQ-construction demeure dans l'attente de la fin des procédures.

La FTQ-construction croit fermement que l'embauche régionale ne peut rester sans mesures concrètes. Il est inacceptable que la main-d'œuvre de l'extérieur occupe les emplois disponibles, tandis que des gens compétents et qualifiés de la région ne réussissent pas à faire un revenu décent ou même, ne bénéficient de l'assurance-emploi.

Le gouvernement du Québec peut agir à plusieurs égards. Il est primordial qu'il fournisse un effort pour stabiliser la demande de main-d'œuvre en se dotant de mesures visant à assurer l'embauche régionale dans les contrats publics. Il doit soutenir les régions et continuer de jouer un rôle de protecteur quant aux conditions de travail minimales, tout en laissant aux parties la possibilité de négocier et de s'adapter, selon les secteurs d'activité de l'industrie de la construction, comme prévu à l'article 61 de la Loi R-20. En tant que plus grand donneur d'ouvrage de la province, il est possible pour lui de prévoir un pourcentage d'embauche régionale. De telles pratiques ont déjà été adoptées au Québec et peuvent servir d'exemple.

RECOMMANDATIONS

Nos propositions partent du principe que la main-d'œuvre constitue la force motrice nécessaire à la croissance des entreprises. Le maintien et le développement des emplois permettent d'assurer une expertise locale et provinciale, de bâtir une relève compétente et d'encourager l'entrepreneuriat et l'innovation dans toutes les régions du Québec. Ce faisant, nous recommandons de :

- déployer et rendre accessible l'offre de formation nécessaire pour répondre aux besoins de diplômé.e.s dans toutes les régions, pour soutenir les entreprises, les travailleuses et les travailleurs dans le développement de leurs compétences, pour une industrie plus performante et innovante ;
- développer et implanter dans la Loi R-20 un programme de transfert de compétences (mentorat) aux travailleuses et travailleurs nouvellement arrivé.e.s dans l'industrie, en utilisant la main-d'œuvre qui souhaite ralentir ses activités ou des personnes nouvellement retraitées. Ces personnes connaissent leur métier ou leur occupation et elles seront fières d'être sollicitées à cette fin. En effet, actuellement le manque de compétence et d'accompagnement affecte les équipes de travail et envenime le climat de travail ;
- évaluer en continu les taux de rétention de la main-d'œuvre par métier et région, afin de pouvoir réajuster les mesures au besoin ;
- mettre en place une table de travail interministérielle de l'industrie de la construction qui se réunirait annuellement afin de réaliser et de mettre à jour une politique de planification biennale des travaux publics, dans le but d'estimer avec plus de précisions les besoins en main-d'œuvre et d'en assurer une meilleure stabilité;
- modifier le rôle des sous-comités régionaux (SCR) en leur permettant d'assurer une vigie sur les retombées économiques régionales découlant de l'exercice de planification des travaux, et donner des avis sur les besoins de main-d'œuvre ;
- déterminer une zone tampon permettant à un.e salarié.e d'être embauché.e sur un chantier se trouvant dans une région voisine de la sienne, si ce chantier est à moins de 60 kilomètres de son domicile. Bien que la loi lui permette de délimiter des zones limitrophes par règlement, la CCQ ne l'a jamais fait ;
- inclure des clauses dans les contrats publics pour favoriser l'embauche de la main-d'œuvre régionale comparable aux clauses prévues dans les conventions collectives des secteurs institutionnel et commercial et industriel (IC-I), lesquelles précisent un ratio minimum d'embauche régionale par métier et occupation²². Ces clauses permettent que 86 à 95% des heures travaillées soient effectuées par des travailleuses et travailleurs de la région ;
- faire des appels d'offres régionalisées ;
- accorder une valeur ajoutée aux entreprises de la région dans les appels d'offres ;
- créer des incitatifs financiers dans les contrats publics pour l'embauche de nouveaux.elles diplômé.e.s de la région.

²² Articles 15.01 à 15.03 ci-joints en annexe.

UNE NÉCESSAIRE RECONNAISSANCE DE L'AUTONOMIE DES PARTIES

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION : UN DROIT FONDAMENTAL

Le projet de loi 51 touche au droit fondamental de s'associer. La société québécoise se doit d'être en harmonie avec la liberté d'association, protégée respectivement par l'article 2 d) de la Charte canadienne des droits et libertés et l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne, laquelle doit recevoir une interprétation large et libérale.

Une disposition législative ne peut interférer de façon substantielle avec le processus de négociation collective. Le droit de négocier collectivement implique qu'il doit y avoir un équilibre des rapports de force entre l'employeur et les salarié.e.s. Il y a entrave substantielle lorsque cet équilibre est perturbé. Manifestement, plusieurs mesures interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective. La FTQ-Construction propose des changements qui visent à :

- équilibrer les rapports de force pour une saine négociation ;
- reconnaître l'autonomie des parties en matière d'application des conventions collectives. Il est essentiel que nous puissions représenter nos membres sans contrainte ;
- simplifier les recours prévus à la Loi. Les relations de travail constituent un domaine particulier et exigent une justice spécialisée, efficace, rapide et moins coûteuse.

Il est temps que la Loi R-20 reconnaisse dans sa plénitude la liberté d'association. Celle-ci s'étend au droit de négocier collectivement et de voir à l'application de la convention collective négociée, sans limite aux matières sur lesquelles la négociation peut porter.

Le but de la Loi R-20 est d'instaurer un régime particulier de relations de travail entre les employeurs et les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction. Elle se voulait autonome du *Code du travail*. Il en est ainsi en raison des particularités de l'industrie de la construction au Québec. Le nombre d'employeurs pour lequel un.e salarié.e est susceptible de travailler, l'absence de sécurité d'emploi (puisqu'on parle d'emplois de nature temporaire et saisonnière), le taux élevé de va-et-vient d'un employeur à un autre et d'un secteur de l'industrie à un autre, ainsi que la mobilité géographique constituent les bases du choix de ce régime particulier.

La Loi R-20 est l'aboutissement de plusieurs modifications législatives. On a constaté historiquement et, non sans heurts, que le régime d'une unité de négociation par employeur et de la négociation d'une convention collective par employeur prévue au *Code du travail* sont inefficaces pour assurer la liberté d'association des travailleuses et des travailleurs de l'industrie. Ce processus encadrant la liberté d'association comme prévu au *Code du travail* ne fonctionne pas pour l'industrie de la construction. Il en est de même pour le système des décrets et leurs extensions provinciales.

Cela étant, d'autres aspects du régime doivent être modernisés. Actuellement, certains éléments de la Loi R-20 portent atteinte au droit d'association et sont difficilement conciliables avec la liberté d'association, comme énoncé récemment par la Cour suprême du Canada.

Le premier handicap se trouve au régime de négociation, qui diminue le rapport de force des travailleuses et des travailleurs de la construction. En établissant un équilibre dans le régime de négociation, on met en place un contexte qui favorise de vrais échanges collectifs.

Le second handicap est la séparation entre la négociation des conditions de travail et leur mise en application. En effet, la Loi R-20 prévoit que l'application d'une convention collective relève principalement de la CCQ, alors qu'elle n'en fait pas partie et qu'elle n'a pas participé à sa négociation. Le rôle attribué par la Loi à la CCQ, quant à

l'application et à l'interprétation d'une convention collective, n'est plus approprié et doit être revu, si l'on veut tenir compte de l'évolution jurisprudentielle quant à la liberté d'association.

Cette évolution inclut la capacité pour une association de salarié.e.s de pouvoir négocier de bonne foi et d'égal à égal une convention collective et le pouvoir de s'assurer qu'elle sera appliquée selon un mécanisme légal rapide et peu coûteux. L'ensemble des milieux de travail syndiqués ont le droit de déposer un grief advenant un litige quant à l'application ou l'interprétation de la convention collective négociée. Comment expliquer que cela n'est pas le cas des syndicats de la construction? Le rôle que la Loi donne à la CCQ n'a plus sa place dans le cadre de la liberté d'association et toute limite au plein exercice de cette liberté est une grave atteinte au droit de représentation.

La nécessité de moderniser la Loi à ces égards est essentielle. Il ne s'agit pas d'une question de bannière syndicale, il s'agit du respect de la liberté fondamentale de s'associer, de négocier d'égal à égal et d'appliquer l'ensemble des conditions de travail prévues aux conventions collectives.

ÉQUILIBRER LE RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La rétroactivité

L'article 48 de la Loi R-20 qui prévoit qu'une convention collective conclue entre les parties ne prend effet qu'à compter de la date de son dépôt. Il prévoit par ailleurs que le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue à la convention collective, mais que cette date « ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de cette convention collective ».

Cela veut dire, dans les faits, qu'il ne peut pas y avoir de rétroactivité salariale à une date antérieure à la signature de la convention collective, comme cela est usuellement possible pour les conventions collectives conclues sous l'égide du *Code du travail*. La Loi R-20 empêche la possibilité pour les parties de négocier entre elles, pour s'entendre sur un mécanisme de rétroactivité.

À cet égard, soulignons que la disposition législative a été étudiée par la Cour supérieure dans le cadre d'une demande de pourvoi en contrôle judiciaire.²³ La Cour supérieure, bien qu'elle conclue que l'article 48 de la Loi R-20 soit valide constitutionnellement, tire les conclusions suivantes :

- les travailleuses et les travailleurs subissent les conséquences financières des délais dans la signature des conventions collectives ;²⁴
- la rétroactivité est un sujet de négociation qui revêt une importance certaine pour les travailleuses et les travailleurs ;²⁵
- les associations patronales n'ont pas été « disposées », par le passé, à négocier une compensation monétaire pour atténuer les impacts monétaires subis par les travailleuses et les travailleurs.²⁶

La Cour rapporte donc que, même si théoriquement, les associations patronales avaient pu accepter de verser une somme forfaitaire pour pallier l'absence de rétroactivité, dans les faits, cela n'arrive pas ; les associations patronales refusent de le faire.

Cela signifie que les associations de salarié.e.s, négociation après négociation, ont intérêt à négocier pour une prompt conclusion d'une nouvelle convention et doivent recourir rapidement à une escalade de moyens de

²³ *Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) c. Procureur général du Québec*, 2022 QCCS 4607

²⁴ Par. 337

²⁵ Par. 337

²⁶ Par. 346.

pression pour tenter de rééquilibrer le rapport de force entre les parties, sous peine de voir les travailleuses et les travailleurs subir les conséquences financières de tout délai. Cette situation empêche un réel processus de négociation.

En effet, lors d'un conflit de travail, une solution acceptable doit être recherchée par toutes les parties afin d'assurer, aussitôt que possible, la paix sociale et industrielle. Ici, la disposition en cause de la Loi ne permet pas cette recherche équilibrée d'une solution acceptable dès que possible par les parties et il serait grand temps que le législateur intervienne à cet égard.

Dans le *Code du travail*, à titre comparatif, voici ce qui est prévu pour le dépôt et l'entrée en vigueur des conventions collectives :

72. Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original, de cette convention collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui est apportée par la suite à cette convention collective.

Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective.

À défaut d'un tel dépôt dans les 60 jours de la signature de la convention collective ou de ses modifications, le droit à l'accréditation est dès lors acquis, à l'égard du groupe de salariés pour lesquels cette convention collective ou ces modifications ont été conclues, en faveur de toute autre association, pourvu qu'elle en fasse la demande après l'expiration de ces 60 jours, mais avant qu'un tel dépôt ait été fait, et pourvu que l'accréditation lui soit accordée par la suite.

La partie qui fait ce dépôt doit indiquer le nombre de salariés régis par la convention collective et se conformer aux autres dispositions réglementaires établies à cet effet en vertu de l'article 138.

L'article 23 du PL 51 vient modifier l'article ci-haut afin de permettre la négociation d'une rétroactivité. Malheureusement, le législateur a décidé d'aller plus loin en créant un Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction afin de gérer l'application de cette mesure.

Le Fonds de rétroactivité comporte plusieurs défauts :

1) Il s'agit un fonds géré par la Commission de la construction du Québec

Selon le projet de loi, la CCQ va non seulement percevoir et gérer l'argent collecté, mais devra 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 » (Art. 93.11). Au cours des dernières années, la CCQ a démontré qu'elle n'avait pas les capacités de gérer les fonds mis à sa disposition de façon transparente et avec une comptabilité diligente. Par exemple, la faible utilisation du fonds d'indemnisation, ou encore des utilisations erronées du Fonds de pension, ou même des perceptions inexplicables en frais de gestion dans l'ensemble des fonds mis à sa disposition. Qu'advient-il si la négociation se termine avant la fin de la convention collective ? Est-ce que la gestion du Fonds de rétroactivité ne représenterait pas qu'une subvention déguisée à la CCQ ? De l'argent perçu pour les travailleuses et travailleurs et qui ne leur serait jamais versé. Une solution qui déplaît à la FTQ-Construction et devrait déplaire aux employeurs aussi.

2) Une somme fixe y sera accumulée sans égard aux teneurs de la négociation collective

De plus, la CCQ deviendrait responsable d'établir quelle somme est raisonnable en termes de rétroactivité. Ce montant devrait plutôt revenir à la négociation collective et non pas à une tierce partie. Qu'advient-il si la CCQ ne perçoit pas suffisamment d'argent ou encore si elle en perçoit trop ?

3) Aucune pression ne sera exercée sur l'employeur afin de l'encourager à négocier plus rapidement. Pour ce qui est de l'équilibre du rapport de force dans la négociation, dans sa structure actuelle, le Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction vient éliminer l'incitatif à négocier de bonne foi et rapidement pour les employeurs. En ayant déjà cotisé l'argent nécessaire au paiement d'une rétroactivité, le fonds ne représentera qu'une épargne forcée pour les employeurs et n'empêchera pas ceux-ci de faire étirer les négociations au-delà du montant fixe récolté par les cotisations.

4) Le fonds ne comprend ni les avantages sociaux, ni les charges sociales. L'article 23 du PL 51 limite l'objet de ce qui peut subir un ajustement rétroactif en précisant que les avantages sociaux ne seront pas touchés. Cependant, lors du versement de la rétroactivité, il faudra aussi prévoir les charges sociales.

La FTQ-Construction considère que la création du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction constitue une autre atteinte à l'autonomie des parties et à la liberté d'association. Plutôt que de laisser les parties décider des modalités de versement et d'organisation d'une rétroactivité, le gouvernement a décidé de s'immiscer encore dans le processus de négociation. Il existe des solutions qui pourraient permettre la négociation d'une rétroactivité tout en conservant une prévisibilité pour les employeurs et donneurs d'ouvrage. Par exemple, nous pourrions déterminer, lors de la prochaine négociation, une augmentation salariale qui prendrait effet à la première journée après la fin de la convention collective et qui servirait d'atténuation à l'impact de la négociation.

Ce que la FTQ-Construction demande au gouvernement, c'est simplement de nous laisser négocier et de cesser de règlementer et de restreindre notre liberté en tant qu'association syndicale. Sous réserve de quelques modifications à l'article 23 du PL 51, nous sommes en faveur de la modification de l'article 48, mais en défaveur de la création du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction.

Les travailleuses et les travailleurs de remplacement

La Loi R-20, contrairement au *Code du travail*,²⁷ ne prévoit aucune disposition interdisant le recours à des travailleuses et des travailleurs de remplacement (aussi connus sous l'appellation « briseurs de grève »).

Pour bien comprendre, il est utile de reproduire la disposition prévue au *Code du travail* qui prévoit les différentes catégories d'interdiction pendant la grève ou le lock-out :

109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

- a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;*
- b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;*
- c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:*
 - i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par*

²⁷ Article 109.1 du Code du travail

le Tribunal;

- ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;*
- iii. que, dans un service public, une décision n'ait été rendue en vertu de l'article 111.0.24.*
- d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;*
- e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;*
- f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;*
- g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.*

On peut résumer cette disposition comme une interdiction à l'employeur, sauf dans les cas de services essentiels, de demander aux salarié.e.s de rentrer au travail, et une interdiction de recourir aux services d'une personne en remplacement d'un.e salarié.e en grève, sauf pour les cadres de l'entreprise. Des dispositions anti-briseurs de grève fortes et équitables contribueront à réduire la durée des conflits de travail, à rendre les lieux de travail plus sécuritaires et à faire en sorte que les piquets de grève soient moins conflictuels.

Le recours aux travailleuses et travailleurs de remplacement est incompatible avec le droit d'association, sauf dans des cas d'exceptions comme par exemple en cas de grève illégale dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la population) ou, en cas de grève prolongée, lorsque celle-ci résulte en une crise nationale aiguë.

Dans l'industrie de la construction, bien que la grève soit déclarée pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur touché, la Loi R-20 ne leur interdit pas de fournir une prestation de travail pendant la grève, et n'interdit pas à l'employeur d'embaucher quelqu'un d'autre pour effectuer le travail en remplacement de la personne en grève. Cette situation est problématique à plusieurs niveaux.

En premier lieu, cela mène à des pressions de la part de certains employeurs auprès des personnes salariées pour qu'elles se présentent au travail, et ce, malgré la grève en cours. Pour celles et ceux qui refusent de rentrer au travail, la participation à la grève peut mener à de la discrimination à l'embauche lors de contrats ultérieurs. Cette discrimination ne sera pas « nommée », mais la personne ne sera tout simplement pas rappelée pour un futur contrat, ce qui rend, en réalité, impossible le dépôt d'une plainte contre l'employeur fautif.

La Loi R-20 prévoit, à l'article 45.4 al. 2, que la grève est permise, à la condition notamment qu'elle soit déclarée pour la totalité des salarié.e.s qui travaillent dans le secteur où elle est déclarée.

Rappelons que la précarité d'emploi est une caractéristique importante de l'industrie de la construction et c'est pour cela que la protection contre le recours aux travailleuses et aux travailleurs de remplacement est requise. Plusieurs personnes craignent d'exercer leur droit de grève ou même de déposer une plainte contre un employeur exerçant des pressions à leur égard pour qu'elles rentrent au travail.

En raison de leur participation à la grève, certain.e.s travailleuses et travailleurs peuvent faire l'objet de discrimination à l'embauche lors de contrats ultérieurs. Certain.e.s se font aussi menacer de perte d'emploi advenant le cas où ils et elles participent à la grève, plutôt que d'accepter de travailler. En outre, le droit à la réintégration est considérablement réduit et peut même être inexistant si les travaux visés sont exécutés durant le conflit de travail à l'aide de travailleuses et travailleurs de remplacement.

Des travailleuses et travailleurs, pour éviter d'être identifié.e.s comme les personnes qui refusent de travailler pendant la grève, peuvent s'adresser à leur syndicat afin qu'un.e représentant.e se présente près des lieux du travail pour tenter de convaincre l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de quitter le chantier pour rejoindre le mouvement de grève par solidarité. Le piquetage ou la présence des représentant.e.s ou membres du syndicat près du chantier peut mener à des tensions.

Il y aura aussi des cas de frustrations de la part des travailleurs et des travailleuses qui exercent la grève, de voir ainsi quelqu'un occuper leur emploi alors qu'ils et elles sont sans salaire pendant une grève, afin que tous et toutes puissent avoir de meilleures conditions de travail.

Des auteurs,²⁸ qui ont fait une étude sur l'effet de l'utilisation des travailleurs de remplacement (en dehors de l'industrie de la construction), écrivaient :

« First, it is evident that the use of replacement workers introduces an additional stress factor to an already tense strike situation. Strike action by workers is usually a last resort and implies considerable sacrifice. Replacement workers threaten the success of such actions, so the situation becomes emotionally charged. (...)”

Dans un même ordre d'idées, soulignons que les dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail* ont été instaurées en 1977 et que le ministre du Travail de l'époque, Pierre-Marc Johnson, expliquait leur importance par ces mots lors d'une conférence de presse :

« Cette mesure n'a pas pour effet de fermer automatiquement les usines au moment d'un lock-out ou d'une grève légale. Elle vise plutôt à rétablir un sain équilibre entre les parties et à éliminer des pratiques qui sont source de tensions et de violences au moment des conflits [...] ce sont les travailleurs, et non les entreprises, qui sont les premiers à souffrir d'un arrêt de travail et de laisser l'employeur agir comme si de rien n'était au moment d'un lock-out ou d'une grève légale crée un déséquilibre fondamental entre les parties. »²⁹

Le régime mis en place prive les travailleuses et les travailleurs de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer une entrave substantielle à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives. L'absence de protection contre les travailleuses et travailleurs de remplacement porte atteinte de manière substantielle à la liberté d'association des travailleuses et travailleurs, et de leurs associations représentatives.

L'accès au mécanisme de grève pour tous les sujets de la négociation collective

Certaines conditions de travail sont communes pour toutes les conventions collectives sectorielles (art. 61.1) et à cette fin, du côté patronal, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) est reconnue comme étant l'agente patronale unique au regard des clauses communes (ce que l'on appelle dans l'industrie, la table de négociation du « tronc commun »).

²⁸ Singh, P., Zinni, D.M., and Jain, H.C. (2005). 'The Effects of the Use of Striker Replacement Workers in Canada: An Analysis of Four Cases.' *Labor Studies Journal*, 30(2): 61–86.

²⁹ Jean-Claude PICARD, *Le Code du travail interdira le recours aux < briseurs de grève >*, *Le Devoir*, vol LXIXI - No 173, 30 juillet 1977.

Selon la Loi R-20, les matières qui doivent être communes aux conventions collectives de chacun des secteurs sont :

- 1° la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations syndicales ;
- 2° la représentation syndicale ;
- 3° la procédure de règlement des griefs ;
- 4° l'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires ;
- 5° l'arbitrage ;
- 6° le régime complémentaire d'avantages sociaux de base.

Le sujet des régimes d'avantages sociaux est un sujet de grande importance qui inclut les cotisations que doivent faire les employeurs au régime de retraite ainsi qu'au régime d'assurance (MÉDIC Construction, qui comprend l'assurance maladie, l'assurance salaire et l'assurance vie et mutilation accidentelle).

Malgré l'importance de ce sujet, suivant l'article 45.4 de la Loi R-20, il est impossible de faire la grève ou de déclarer un lock-out pour les matières du tronc commun. Il est soumis que cette limitation injustifiée du droit de grève doit être abolie afin de permettre une négociation réelle et de bonne foi entre les parties.

Le droit de recourir à la grève est une composante indispensable de la liberté fondamentale d'association, tel que l'a reconnu la Cour suprême du Canada.³⁰ L'exercice de moyens de pression fait partie intégrante du processus de négociation. Selon la Cour suprême, le minimum irréductible³¹ pour assurer qu'un processus de négociation collective soit reconnu comme étant véritable, est la faculté de cesser collectivement le travail pendant la négociation d'une convention collective. Ici, les travailleuses et les travailleurs de l'industrie sont privé.e.s de ce droit sans motifs véritables pour les sujets du tronc commun.

L'interdiction du droit de grève en lien avec les clauses communes atteint le rapport de force des associations de salarié.e.s, soulage les employeurs de la pression imposée par la grève pour ces sujets et ne permet pas la poursuite d'un processus véritable de négociation collective volontaire pour des sujets de grande importance.

En outre, cette interdiction de recourir à la grève pour ces sujets peut impacter l'ensemble des négociations de l'industrie. Pour bien comprendre, précisons que l'AECQ reçoit ses mandats des trois associations sectorielles d'employeurs (APCHQ, ACQ et ACRGTQ).

En revanche, l'ACQ, qui est la négociatrice pour les conventions collectives des secteurs IC-I, dispose de plus de « pouvoir » au sein de l'AECQ. Elle représente largement plus d'employeurs que les deux autres associations sectorielles, ce qui influence les votes.

Cette disparité en matière d'influence avait d'ailleurs été notée dans le Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, remis à la ministre du Travail, Mme Lise Thériault, le 30 août 2011 (page 17) :

« En outre, le maintien d'un tronc commun est source de tensions entre les associations sectorielles d'employeurs. Cette tension découle du partage de la négociation des clauses pécuniaires à deux niveaux, ce qui entraîne une perte d'influence pour l'association sectorielle minoritaire. »

³⁰ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245

³¹ *Id.*, par. 61.

Cette disparité d'influence pourra avoir des impacts problématiques sur les négociations collectives qui ne sont pas relatives au tronc commun.

Quand l'ACQ discute à la table IC-I des augmentations salariales, ses offres peuvent être liées à ce qui se négocie à la table du tronc commun et qui concerne les avantages sociaux. L'ACQ peut avoir avantage à ralentir la conclusion d'une entente au tronc commun pour obtenir des concessions d'abord à la table IC-I, sachant pertinemment qu'au tronc commun, les associations de salarié.e.s ne pourront pas faire la grève. Cela pourrait, par la suite, avoir des conséquences pour les autres tables de négociation.

Cette interrelation dans les négociations aux différentes tables montre la faille fondamentale qui existe en raison de l'interdiction du droit de grève. Si la grève était également possible pour les sujets du tronc commun, cela rétablirait un équilibre du rapport de force lors des négociations.

RECOMMANDATIONS

Il est temps d'établir un équilibre dans le régime de négociation collective. La nécessité de moderniser la Loi à cet égard est essentielle.

La rétroactivité

- Permettre la possibilité pour les parties de négocier entre elles pour s'entendre sur un mécanisme de rétroactivité et modifier le 6^e alinéa de l'article 48 de la Loi R-20 ainsi :

Le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur, ou à défaut à la date de la signature de la convention collective. ~~Toutefois, cette date ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de la convention collective.~~

Le présent article s'applique également à toute modification qui est apportée à la convention collective.

Les travailleuses et les travailleurs de remplacement

- Prévoir dans la Loi R-20 une disposition équivalente à l'article 109.1 de cette Loi en faisant les adaptations nécessaires, notamment en remplaçant la notion « d'unité d'accréditation » par « le secteur en grève » et la notion « d'établissement » par la notion de « chantier de construction ».

L'accès au mécanisme de grève pour tous les sujets de la négociation collective

- Retirer l'interdiction se trouvant à l'article 45.4, dernier alinéa, de la Loi R-20, de recourir à la grève en tout temps à l'égard d'une matière visée à l'article 61.1 ;
- Prévoir spécifiquement qu'une grève peut être exercée en lien avec les matières du tronc commun (notamment les avantages sociaux) et détailler les conditions à respecter pour y avoir recours. La FTQ-Construction recommande d'utiliser un processus similaire à ce qui existe pour la négociation collective des matières qui ne font pas partie du tronc commun : médiation préalable, autorisation par les membres, avis au ministre, etc.

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'arbitrage de griefs

Bien que la Loi R-20 reconnaisse aux associations représentatives de salarié.e.s le pouvoir de négocier collectivement des conditions de travail, elle ne leur reconnaît pas le droit de pouvoir veiller, de façon réelle et effective, au respect de plusieurs de ces conditions de travail négociées.

En effet, contrairement au *Code du travail*³² par exemple, la Loi R-20 limite strictement le recours à l'arbitrage de grief « usuel » aux sujets permis par l'article 62 de cette loi, soit :

- la sécurité syndicale ;
- le précompte des cotisations syndicales ;
- les délégués syndicaux ;
- la procédure de règlement des griefs ;
- les mesures disciplinaires ;
- l'ancienneté ;
- la mobilité de la main-d'œuvre ;
- les mouvements de main-d'œuvre ;
- le tableau d'affichage ;
- le harcèlement psychologique.

Ainsi, l'arbitrage de grief « usuel » n'est pas possible pour une panoplie d'autres sujets d'importance, notamment pour les sujets suivants :

- la discrimination ;
- les règles relatives au salaire (salaire impayé, mode de paiement, retenues, etc.) ;
- les indemnités (indemnité de présence, indemnité d'intempérie, etc.) ;
- les congés, la durée du travail et les horaires du travail ;
- les heures supplémentaires ;
- les primes (chef d'équipe, déplacement de l'horaire de travail, hauteur, travaux avec un masque à ventilation assistée, etc.) ;
- les frais de déplacement ;
- les règles relatives aux outils et vêtements de travail ;
- les règles relatives au bien-être et à l'hygiène ;
- les congés spéciaux, le congé de maternité, de paternité ou parental ;
- les cotisations aux avantages sociaux ;
- la contestation d'un acte abusif, déraisonnable ou fait de mauvaise foi par un employeur qui peut donner lieu usuellement, sous le *Code du travail*,³³ à un grief ;
- une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables protégé par l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, par exemple, lors de l'installation de caméras de surveillance par l'employeur.³⁴

³² *Code du travail*, R.L.R.Q. c. C-27

³³ Les arbitres de griefs reconnaissent, depuis l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Ménard*, 2005 QCCA 440, de la Cour d'appel, l'application en droit du travail des principes de la bonne foi et en tiennent compte notamment pour trancher des litiges relatifs à l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur.

³⁴ Les agissants sous l'égide du *Code du travail* peuvent intervenir pour analyser les actes de l'employeur en lien avec la protection accordée notamment à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, R.L.R.Q. c. C-12, notamment en lien avec l'installation de caméras de vidéosurveillance sur les lieux du travail : voir à titre d'exemple *Unifor, section locale 1209 et Delastek*, 2021 CanLII 76896, arbitre de grief Me Francine Lamy.

C'est un large pan des conditions de travail et des relations de travail qui ne peut bénéficier de la résolution de conflits par un arbitre de griefs.

Les parties n'ont pas non plus l'autonomie pour négocier collectivement et inclure dans la convention collective des dispositions qui permettraient le recours à l'arbitrage de grief pour les autres matières que celles expressément permises par la Loi.³⁵ Ainsi, le recours à l'arbitrage de griefs est réellement interdit pour plusieurs sujets d'importance.

Il est incontestable que le statut légal d'association représentative de la FTQ-Construction en fait l'agent exclusif pour les membres qui y adhèrent, selon le processus prévu par la Loi R-20 quant à l'établissement des conditions de travail auxquels ces derniers acceptent de fournir leur prestation de travail. À ce titre, la FTQ-Construction participe aux négociations des conventions collectives.

De plus, le fait de ne pas permettre aux associations syndicales d'avoir recours à la procédure de grief concernant une réclamation en salaire (ou d'autres avantages pécuniaires) pour le bénéfice de leurs membres à l'encontre de leur employeur constitue une des illégalités du régime législatif de la Loi R-20.

Le paragraphe 1 de l'article 4 de la Loi R-20 donne mandat à la CCQ de « veiller à l'application de la convention collective conclue ». La FTQ-Construction conteste l'inconstitutionnalité de la Loi R-20 devant la Cour supérieure du Québec (dossier numéro 500-17-116615-215). Le projet de Loi 51 ne corrige aucunement cette illégalité.

Il est vrai que les travailleuses et les travailleurs de la construction peuvent, dans certains cas, déposer des plaintes auprès de la CCQ qui a pour mission, en vertu de la Loi R-20, de veiller à l'application des conventions collectives conclues en application de cette loi.³⁶

Toutefois, la CCQ n'agit que pour les réclamations qui sont « monnayables »; il n'y a pas de mécanisme de plainte pour des éléments non monnayables qui sont couverts par la convention collective.³⁷ Le processus de plainte et de réclamation comporte des délais de plusieurs mois et les travailleuses et les travailleurs sont dans l'attente. Les résultats de ce processus ne semblent pas changer les mauvaises habitudes des employeurs. D'année, en année, les montants réclamés par la CCQ auprès des employeurs pour le non-respect des conventions collectives sont sensiblement les mêmes. Le processus souffre énormément d'une opacité maintenue par la CCQ.

Les associations représentatives de salarié.e.s ne sont pas impliquées dans le processus de traitement des plaintes monétaires par la CCQ, ce qui fait en sorte que son rôle de représentation de la main-d'œuvre est limité. C'est la CCQ qui agit unilatéralement, sans implication des associations représentatives. Elles sont donc également privées d'informations essentielles pour assumer leur rôle dans la négociation et l'application des conventions collectives.

Par ailleurs, lorsqu'un employeur conteste la plainte acceptée par la CCQ, celle-ci doit tenter un recours devant les tribunaux de droit civil plutôt qu'auprès d'un arbitre de grief. En plus d'ajouter des litiges devant les tribunaux civils qui sont grandement surchargés, ce mécanisme n'est pas approprié au droit du travail.

L'arbitrage de grief, contrairement aux procédures devant les tribunaux de droit commun, est un mécanisme peu procédural et qui se veut plus souple : la Cour suprême a rappelé, dans l'arrêt *Weber*³⁸, que la structure de

³⁵ L'article 61.2 prévoit que les conventions collectives ne peuvent contenir de « disposition contraire à la Loi ».

³⁶ Article 4 par. 1 de la Loi R-20.

³⁷ Voir le formulaire intitulé « plainte de salaire » fourni par la CCQ pour le dépôt des plaintes par les travailleuses et les travailleurs : https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/SALC/Formulaires/PD_1106F.pdf .

³⁸ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CANII 108 (CSC) [1995] 2RCS 929.

l'arbitrage de grief permet que les décisions soient rendues dans un plus bref délai et à un coût moindre que ne le feraient les cours de justice.

Bien que les délais d'arbitrage aient augmenté, ils demeurent plus courts que bien des recours civils et les parties sont également libres de mettre en place des mécanismes tels que l'arbitrage accéléré, par exemple. Elles peuvent également décider de privilégier certaines réclamations qui nécessitent un traitement rapide, ce qui ne peut être fait devant un tribunal civil.

Dans un domaine comme celui du droit du travail, la mise sur pied d'un système de résolution de conflit prévue par les parties a l'avantage de favoriser la paix dans les relations du travail et les négociations entre l'employeur et le syndicat (règlement des griefs).

Ajoutons que la vocation de la sentence arbitrale ne consiste pas exclusivement à traiter des questions de droit, mais vise aussi à offrir une justice spécialisée, plus simple, avec une vocation de paix industrielle comme l'a notamment reconnu la plus haute Cour du pays dans l'arrêt *Conseil de l'éducation de Toronto*.³⁹

La spécialisation des arbitres leur permet de rendre des décisions adaptées au milieu du travail. La Cour du Québec ne dispose pas de cette spécialisation, ni de cette expérience.

La mise en place d'un comité des relations du travail (CRT) dans l'industrie de la construction ne constitue aucunement une solution à l'atteinte aux droits fondamentaux de la FTQ-construction et de ses membres.

L'article 5 du projet qui Loi met en place un CRT, illustre parfaitement bien l'incongruité de donner à la CCQ le mandat d'appliquer les conventions collectives et notamment toutes réclamations de salaires.

Même si la FTQ-Construction devait régler un conflit devant le CRT, toute réclamation salariale devra être appliquée par la CCQ. La présence du CRT est un pas afin d'éviter de judiciaireiser les relations de travail mais à défaut d'entente, les syndicats doivent pouvoir déposer un grief et procéder à l'arbitrage de ce dernier sans autre formalité.

Les articles 1 paragraphe n), 4 paragraphe 1), 62 alinéas 1, 2, 3 et 4, 81 paragraphes a), a.1), b) et c), ainsi que 110 de la loi R-20) doivent être modifiés ou abrogé quant aux parties qui portent atteinte à la liberté d'association et que cette atteinte n'est pas justifiée.

Les griefs d'interprétation introduits dans la Loi R-20 en 2011

La FTQ-Construction désire souligner l'adoption, en 2011, de l'article 62, alinéa 2, de Loi R-20. Cette disposition prévoit la possibilité pour une association d'avoir recours à une procédure d'arbitrage de grief qu'on pourrait identifier comme étant un arbitrage de grief « d'interprétation ».

Plus précisément, la Loi permet actuellement de saisir un arbitre pour qu'il statue sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur certains sujets prévus à l'article 62. Ce grief d'interprétation n'est pas un mécanisme véritable de remplacement équitable et efficace de l'arbitrage de grief « usuel ».

D'abord, ce type d'arbitrage est possible uniquement après avoir obtenu une autorisation de la CCQ. Il s'agit d'un processus dilatoire et inutile alors que nous sommes face à des parties en pleine mesure d'évaluer la pertinence d'obtenir l'interprétation d'une clause de convention collective.

³⁹ Idem.

Ajoutons que la Loi ne détaille pas sur quel(s) critère(s) la CCQ doit se fonder pour autoriser ou non le recours à l'arbitrage.

D'autre part, le mécanisme permet uniquement de faire statuer sur l'interprétation d'une clause, ce qui limite la portée et l'efficacité de l'arbitrage de grief. Il y a des sujets de litige qui ne sont pas directement en lien avec la « portée d'une clause » qui sont usuellement du ressort de l'arbitre de grief, comme l'abus de droit par un employeur dans l'exercice de ses pouvoirs de gestion ou des mesures discriminatoires.

Ce mécanisme d'arbitrage d'interprétation limite indûment la portée des vastes pouvoirs remédiateurs usuellement reconnus à un arbitre de griefs.⁴⁰ Cela mène à une multiplication des procédures, puisqu'une fois l'interprétation d'une clause obtenue, la CCQ peut devoir entreprendre des recours pour obtenir les réparations monétaires découlant de l'interprétation apportée. Plusieurs étapes peuvent être rendues nécessaires pour résoudre des problèmes simples de relations de travail et d'application d'une convention collective.

Les parties ont d'ailleurs vécu des situations de ce type. Voici deux exemples illustrant les complications en lien avec l'exécution d'une sentence d'interprétation :

Dans le premier dossier, en décembre 2019, la FTQ-Construction a présenté une demande à la CCQ afin d'être autorisée à déposer un grief d'interprétation concernant le recours par certains employeurs à des applications mobiles de pointage. Ce litige visait essentiellement à déterminer si les dispositions applicables obligeaient les employeurs à utiliser exclusivement une horloge de pointage physiquement installée aux endroits prévus, s'ils désiraient utiliser un système de pointage.

Après avoir obtenu l'autorisation de la CCQ, la FTQ-Construction a déposé son grief. Un arbitrage a été tenu devant un arbitre qui a déclaré, dans une décision rendue le 17 novembre 2020,⁴¹ que le pointage ne pouvait être effectué à partir d'une application mobile installée sur le téléphone personnel d'une travailleuse ou d'un travailleur.

Toutefois, plusieurs employeurs ont continué d'avoir recours aux applications de pointage et la FTQ-Construction a alors dû déposer une demande pour homologation à la Cour supérieure. Cette demande a été contestée par l'ACQ. Finalement, le 15 avril 2021, la Cour supérieure a accueilli la demande et homologué la sentence.⁴²

Le second dossier, présenté à titre d'exemple, concernait la construction d'une usine à Saint-Eustache. La FTQ-Construction a demandé à la CCQ l'autorisation de déposer un grief visant à faire déclarer que la construction de l'usine d'AP&C Revêtements et de poudres avancées inc. était une construction visée par la définition d'industrie lourde prévue à la convention collective.

Il faut savoir que des primes monétaires sont payables aux travailleuses et aux travailleurs lorsque les travaux sont effectués dans l'industriel lourd.

Après avoir obtenu l'autorisation, la FTQ-Construction a déposé son grief le 25 août 2017. Le 17 décembre 2018, après trois journées d'audiences, un arbitre a accueilli le grief et déclaré que la construction était visée par la

⁴⁰ *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O., district 15*, 1997 CanLII 378 (CSC), [1997] 1 RCS 487, par. 36. La Cour suprême du Canada a par ailleurs reconnu que ces arbitres peuvent, à bon droit, élaborer des doctrines et concevoir des réparations adéquates dans leur domaine (*Nor-Man*, 2011 CSC 59, par. 45), à travers une palette de facteurs relevant principalement du monde spécifique des relations collectives de travail (*Nor-Man* par. 6, 45 et 60).

⁴¹ FTQ-Construction c. ACQ et al, décision de l'arbitre Gabriel-M. Côté, 17 novembre 2020.

⁴² Dossier 500-17-114810-206.

définition d'industrie lourde et a déclaré que les travailleuses et les travailleurs devaient recevoir les bénéfices monétaires applicables.⁴³

Plusieurs employeurs ont refusé de verser les primes aux travailleuses et aux travailleurs. C'est donc la CCQ qui devait agir pour obtenir le paiement, le tout par des plaintes portées devant la Cour du Québec. Devant la Cour du Québec, les employeurs ont repris les mêmes arguments que ceux présentés devant l'arbitre Moro, c'est-à-dire que l'usine n'aurait pas été visée par la définition d'industrie lourde. La CCQ souleva que les défenses étaient irrecevables, car il y avait chose jugée à cet égard ou que, subsidiairement, il y avait abus de la part des employeurs défendeurs. La requête en irrecevabilité a été rejetée par la Cour du Québec.⁴⁴ Le tout s'est transporté devant la Cour d'appel. Le 17 octobre 2022, cinq ans après le dépôt du grief, la Cour d'appel a finalement infirmé la décision de la Cour du Québec et accueilli la requête en irrecevabilité de la CCQ. Quelque temps après, les travailleuses et les travailleurs ont finalement reçu les montants d'argent dus.

En somme, la sentence d'interprétation ne remplace pas l'accès à un réel arbitrage de grief. Il est soumis que la liberté d'association doit comporter l'assurance de la protection de l'autonomie collective des parties à la convention collective et, en conséquence, le mécanisme d'arbitrage de griefs prévu à la Loi R-20 est à modifier.

RECOMMANDATIONS

La lourdeur du processus actuel d'application et d'interprétation des conventions collectives commande des changements significatifs. N'étant pas efficace, il est temps de le moderniser et de permettre aux parties de déposer des griefs pour l'entièreté des articles des conventions collectives advenant un litige quant à leur application ou leur interprétation.

La recommandation de la FTQ-Construction vise aussi à simplifier les recours pour la résolution des mécontentes relatives aux conventions collectives par la mise en place d'un système d'arbitrage rapide et efficace. Ce système assurerait aux parties la possibilité d'obtenir des décisions exécutoires et sans appel, tout en évitant que les tribunaux de droit commun soient encombrés. La multiplication des recours permise actuellement par la Loi R-20 nuit au respect des conventions collectives. Il est impératif de changer cette culture afin de compétitionner avec les autres industries et d'assurer la rétention de la main-d'œuvre. Simplement dit, un litige qui porte sur des conditions de travail prévues expressément ou implicitement par une convention collective doit être du ressort d'un arbitre de grief. Il n'y a aucune raison valable pour qu'il n'en soit pas ainsi dans l'industrie de la construction au Québec.

Pour ce faire, les modifications suivantes sont proposées :

➤ Modifier l'article 1 n) de la Loi R-20 afin que la définition de grief soit remplacée par la même définition que celle se trouvant à l'article 1 f) du *Code du travail*, soit « toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. » ;

➤ Abroger l'article 4 par. 1 de la Loi R-20 qui se lit comme suit :

4. La Commission 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;

⁴³ *Fédération des travailleurs du Québec, FTQ construction c Association de la construction du Québec*, 2018 CanLII 128260 (QC SAT), arbitre Suzanne Moro

⁴⁴ Commission de la construction du Québec et Électricité Tri-Tech inc., 2021 QCCQ 6978

- Modifier l'article 81 a), a.1) et b) de la Loi R-20 pour soustraire des mandats de la CCQ, les recours qui naissent des conventions collectives. La CCQ doit toutefois conserver le traitement des dossiers qui, par leur essence de nature publique, vont au-delà de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives.

a) exercer les recours qui naissent de la présente loi ~~ou d'une convention collective~~ en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans un délai de 15 jours de l'échéance, et ce, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenue de justifier d'une cession de créances par l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite, ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de 15 jours, ni de produire le certificat de compétence-compagnon;

a.1) exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours qui naissent de la présente loi ~~ou d'une convention collective en faveur des salariés~~ et qu'ils peuvent exercer envers eux;

b) aux mêmes conditions, reprendre l'instance au lieu et place de tout salarié qui, ayant fait signifier une telle poursuite, a négligé de procéder pendant 15 jours;

- Abroger l'article 81 c) :

c) recouvrer tant de l'employeur que du salarié qui violent les clauses d'une convention collective relative à la rémunération en monnaie courante et aux indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire, et de chacun d'eux, une somme égale à 20% de la différence entre le montant obligatoire et celui effectivement payé;

- Abroger l'article 62 de la Loi R-20⁴⁵ et prévoir une disposition qui reconnaît que les griefs doivent être portés à l'arbitrage, tel que l'article 100 du *Code du travail* :

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

- Aménager un processus respectueux du droit d'être entendu des parties en présence, car il existe plusieurs parties visées par une convention collective ;
- S'assurer que la procédure de grief et d'arbitrage se fasse par l'entremise des associations représentatives auxquelles les travailleuses et les travailleurs ont adhéré. Ce sont elles qui négocient les conventions collectives ;

⁴⁵ Cette disposition se lit comme suit : **62.** Tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), doit être déféré à un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations; à défaut d'entente, il est nommé par la Commission parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du Code du travail (chapitre C-27).

Toute association visée par l'un ou l'autre des paragraphes b, c ou c.2 du premier alinéa de l'article 1 peut aussi, de la même manière et après autorisation de la Commission, avoir recours à l'arbitrage pour faire statuer sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur un autre sujet prévu à l'article 61.

Tout recours prévu par le deuxième alinéa suspend la prescription de toute action civile pouvant se fonder sur la clause soumise à l'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective.

- Prévoir deux types de griefs :

Un grief individuel qui impliquerait l'association de salarié.e.s, l'employeur et l'association d'employeurs à laquelle il a adhéré. Une décision ne lierait, bien évidemment, que l'employeur concerné par le grief.

Un grief syndical ou collectif qui impliquerait potentiellement qu'on le dépose à l'employeur à l'origine du litige, avec avis à toutes les associations touchées, afin que les conclusions de la sentence leur soient opposables ainsi qu'à l'ensemble de leurs membres.

- Prévoir également une disposition similaire à l'article 69 du *Code du travail* à l'effet que l'association représentative peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salarié.e.s qu'elle représente, sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé. Elle pourrait aussi modifier l'article 110 de la Loi R-20 pour prévoir que la cession de créances donnée à l'association représentative vaille pour tous les sujets de la convention collective comme ceci :

110. Toute association de salariés peut exercer, à l'égard des sujets mentionnés au deuxième alinéa de l'article ~~61~~ ou à l'article 62, les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente, sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

Il en est de même au regard des plaintes visées à l'article 105.

- Prévoir que la procédure de grief prévue aux conventions collectives soit modifiée en conséquence ;
- Prévoir directement dans la Loi, la création d'un greffe pour le secteur de la construction avec un.e arbitre en chef et des arbitres nommé.e.s par les parties. Le fait de mettre en place un greffe permettrait de centraliser l'information relative aux coûts, aux délais et aux décisions rendues, ce qui serait fort utile pour la suite des choses. De cette façon, le système d'arbitrage dans les autres secteurs des entreprises syndiquées au Québec ne risquerait pas d'être embourbé. Cela permettrait également d'avoir des arbitres qui sont familiers avec les secteurs de l'industrie. La nomination ou l'ajout d'arbitres, le cas échéant, pourrait être facilement fait. Au surplus, mettre en place un greffe pourrait permettre aux parties de gérer les griefs en fonction d'un ordre de priorité et selon un nombre de journées préétabli avec les arbitres retenu.e.s ;
- Simplifier également le processus quant à l'aspect exécutoire de toute sentence arbitrale et prévoir que l'article 51 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (chapitre T-15.1) s'applique à la sentence arbitrale, compte tenu des adaptations nécessaires – comme c'est le cas pour les sentences rendues sous l'égide du *Code du travail* (art. 101 Code du travail) depuis 2015 – et abroger la procédure d'homologation à la Cour supérieure prévue actuellement à l'article 77 de la Loi R-20 :

Article 51 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1)

51. La décision du Tribunal est sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai.

Elle est exécutoire suivant les conditions et modalités qui y sont indiquées pourvu que les parties en aient reçu copie ou en aient autrement été avisées. L'exécution forcée d'une telle décision se fait par le dépôt de celle-ci au greffe de la Cour supérieure du district où l'affaire a été introduite et selon les règles prévues au [Code de procédure civile \(chapitre C-25.01\)](#).

Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans cette décision qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée

par le tribunal compétent, selon la procédure prévue aux articles 53 à 54 du Code de procédure civile, à une amende n'excédant pas 50 000 \$ avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées de nouveau jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à la décision. La règle particulière prévue au présent alinéa ne s'applique pas à une affaire relevant de la division de la santé et de la sécurité du travail. »

Article 101 du Code du travail

101. La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. L'article 51 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) s'applique à la sentence, compte tenu des adaptations nécessaires.

Article 77 de la Loi R-20

77. Sur présentation au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du lieu de l'entreprise en cause d'une copie authentique de la décision arbitrale, le tribunal peut, sur demande de l'association, de l'employeur ou de l'intéressé, homologuer la décision, l'intimé étant tenu aux frais de justice; la décision devient alors exécutoire comme tout autre jugement. Durant les vacances judiciaires ou hors session, un juge de la Cour supérieure a la même compétence que le tribunal aux fins du présent article.

Le jugement homologuant la décision arbitrale est sans appel et la décision homologuée est exécutoire à l'expiration des 15 jours suivant la date du jugement

- Prévoir une modification de concordance à l'article 120 de la Loi R-20 qui réfère actuellement aux sujets de l'article 62, en retirant la mention de la convention collective :

120. Quiconque viole une prescription de la présente loi ou d'un règlement adopté sous son autorité, ou encore une prescription d'une convention collective portant sur une matière autre que celles visées au premier alinéa de l'article 62 et au paragraphe c) du premier alinéa de l'article 81, commet une infraction et est passible, si aucune autre peine n'est prévue pour cette infraction,

- a) dans le cas d'un individu, d'une amende d'au moins 228 \$ et d'au plus 1 105 \$;*
- b) dans le cas de toute autre personne ou d'une association, d'une amende d'au moins 847 \$ et d'au plus 3 649 \$;*
- c) pour une première récidive, d'une amende dont le montant ne doit pas être inférieur ni supérieur au double des amendes prévues aux paragraphes a ou b, selon le cas;*
- d) pour toute récidive additionnelle, d'une amende dont le montant ne doit pas être inférieur ou supérieur au triple des amendes prévues aux paragraphes a ou b, selon le cas.*

MODIFICATIONS À L'ARTICLE 62 DE LA LOI R-20

La suppression à l'article 26 du Projet de Loi 51 d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour déposer un grief d'interprétation comme le prévoit l'article 26 du Projet de Loi 51 ne fait pas en sorte non plus de devoir recourir à cette dernière pour réclamer le salaire :

« 26. L'article 62 de cette loi est modifié : 1° par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « et après autorisation de la Commission »; 2° par l'insertion, dans le troisième alinéa et après « arbitrage », de « à compter de sa réception par la Commission de la manière prévue par celle-ci, et ce ».

L'article 62 se lirait :

« **62.** Tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail ([chapitre N-1.1](#)), doit être déféré à un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations; à défaut d'entente, il est nommé par la Commission parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du Code du travail ([chapitre C-27](#)).

Toute association visée par l'un ou l'autre des paragraphes *b*, *c* ou *c.2* du premier alinéa de l'article 1 peut aussi, de la même manière ~~et après autorisation de la Commission~~, avoir recours à l'arbitrage pour faire statuer sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur un autre sujet prévu à l'article 61.

Tout recours prévu par le deuxième alinéa suspend la prescription de toute action civile pouvant se fonder sur la clause soumise à l'arbitrage « à compter de sa réception par la Commission de la manière prévue par celle-ci, et ce », jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective. »

LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

La mobilité de la main-d'œuvre

L'article 35 du *Règlement sur la mobilité* crée un régime visant à prioriser l'embauche des salariés détenant les compétences nécessaires à l'exécution des travaux qui sont disponibles dans la région où les travaux doivent être exécutés.

L'article 38 du *Règlement sur la mobilité* prévoit par ailleurs une exception à la priorité régionale pour les salariés réguliers (salariés préférentiels) de l'employeur, c'est-à-dire ceux ayant travaillé 1500 heures (500 heures pour une femme) ou plus pour lui au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence. Lorsque ces conditions sont remplies, l'employeur peut affecter le salarié visé partout au Québec.

De plus, lorsqu'il manque de main-d'œuvre qualifiée et disponible sur place pour exécuter un travail sur un chantier, le salarié de la construction domicilié à l'extérieur de la région du chantier peut être embauché et se rendre sur le chantier pour y exécuter le travail que son employeur lui confie.

Cela signifie qu'un travailleur qui œuvre à temps plein (40 heures par semaine) pour un même employeur aura le statut de travailleur préférentiel après avoir travaillé 37,5 semaines. De même, un travailleur à temps plein qui œuvre 37,5% de son temps pour un même employeur, pourra acquérir ce statut après 2 ans. Dès lors, en vertu de l'article 38, son employeur peut l'affecter partout au Québec.

Voici les paragraphes pertinents du mémoire du PGQ en appel: 500-09-030220-222 :

« 119. Or, le PGQ a présenté une preuve abondante relativement à l'objectif constant des articles 35 et 38 du Règlement sur la mobilité, soit d'offrir une sécurité d'emploi aux travailleurs de la construction et de préserver la paix sociale au sein de cette industrie.

(...)

125. Il s'agit d'une mesure mise en place à la demande des salariés de l'industrie dans le contexte d'une industrie où l'emploi est précaire, comme le reconnaît le TAT.

128. L'ACQ invoque l'exemple du salarié (A) domicilié à Sherbrooke (région des Cantons-de-l'Est) et désirent travailler à Valcourt (dans la région de Montréal) pour tenter de démontrer que les articles 35 et 38 du Règlement sur la mobilité ont une portée excessive. Selon elle, le fait qu'un autre travailleur (B), domicilié plus loin de Valcourt, y soit néanmoins priorisé à ce salarié (A), qui habite pourtant plus près, démontre la portée excessive de la disposition.

(...)

129. Premièrement, l'exemple donné par l'appelante est tout à fait en lien avec l'objectif du législateur d'offrir aux salariés de la construction une sécurité d'emploi et de préserver la paix sociale au sein de l'industrie. En effet, eu égard à cet objectif, il n'y a absolument rien d'excessif que certains salariés domiciliés plus loin d'un chantier situé dans une région donnée soient priorisés par rapport à d'autres salariés, certes domiciliés plus près du chantier, mais à l'extérieur de la région en question.

(...)

130. En l'espèce, le salarié (A) domicilié à Sherbrooke ne sera pas priorisé pour travailler à Valcourt, mais par contre il le sera ailleurs à l'intérieur des limites de la région des Cantons-de-l'Est. Cet exemple ne démontre pas une portée excessive de la disposition, mais une situation semblable à celles prévalant chaque fois que le législateur fixe une ligne de démarcation dans l'application d'une disposition législative.

(...)

144. Tant le contexte historique que législatif exposés aux paragraphes 6 à 24 démontre que les autorités compétentes poursuivaient un double objectif en adoptant le règlement contesté. D'une part, elles

voulaient offrir une sécurité d'emploi aux travailleurs de la construction. D'autre part, elles souhaitaient préserver la paix sociale au sein de cette industrie.

(...)

147. En l'espèce, la preuve présentée au TAT révèle que la question de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et plus particulièrement de la préférence régionale d'embauche est une question fort importante pour les salariés de l'industrie de la construction, et ce, tant au moment de l'élaboration du règlement contesté qu'à une époque plus contemporaine.

148. Le régime de préférence régionale d'embauche émane d'ailleurs de revendications propres aux salariés de l'industrie.

149. Il est également révélateur de constater que les tensions et conflits liés à l'emploi sont encore bien présents de nos jours, qu'ils soient liés à des questions de mobilité ou non. Ces tensions peuvent même mener à des perturbations de l'industrie comme des blocages de route, des fermetures de chantier et à d'autres actions.

150. Le lien rationnel est de plus confirmé par le fait qu'à deux reprises, en 1990 (Rapport Sexton-Picard, p. 103 et 104) et en 2005 (Rapport Lesage, p. 223) des commissions indépendantes ont recommandé au gouvernement de maintenir le régime.

151. Qui plus est, la Cour suprême du Canada a elle-même reconnu en 2001 que les problèmes fondamentaux de l'industrie, dont les conflits liés à l'emploi, demeurent essentiellement les mêmes que ceux des années 60-70 (*R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*

(...)

156. La Cour reconnaît par ailleurs que le régime de relations de travail dans cette industrie, incluant les règles de mobilité, est un régime soigneusement conçu afin de répondre à des problématiques bien particulières.

157. L'étude de l'origine du Règlement sur la mobilité montre que les autorités compétentes ont pris près de 15 ans et ont adopté cinq règlements différents, eux-mêmes modifiés à quelques reprises, avant d'arriver au régime tel qu'il se lit aujourd'hui.

158. Ce régime constitue l'aboutissement d'une série de tentatives visant à concilier de multiples intérêts dans le cadre d'un régime constituant lui-même un compromis soigneusement équilibré.

159. Les études indépendantes soumises au gouvernement ont d'ailleurs toujours confirmé la complexité et la nécessité de maintenir la préférence régionale d'embauche prévue au Règlement sur la mobilité.

160. Il est par ailleurs difficile d'imaginer une alternative à la mesure contestée, qui atteindrait les objectifs recherchés et s'accorderait avec le régime mis en place dans la Loi R-20.

161. Qui plus est, l'exception concernant les salariés préférentiels prévue à l'article 38 du Règlement sur la mobilité constitue un arbitrage fort judicieux entre l'atteinte de ces objectifs, le droit des employés de suivre leur employeur régulier et la faculté qu'a l'employeur d'utiliser ses « salariés clés » sans restriction.

(...)

164. Au contraire, la preuve a mis en lumière que l'architecture réglementaire de l'industrie de la construction, dont le régime contesté fait partie intégrante, a amélioré le sort des salariés de la construction.

165. De plus, la paix sociale qui règne dans l'industrie de la construction est le résultat de l'architecture réglementaire mise en place par le régime de la Loi R-20, dont le règlement fait partie intégrante. Cette paix sociale est toutefois fragile lorsque, comme la preuve le démontre, des problèmes liés à l'emploi surgissent.

166. Le TAT aurait donc dû faire preuve de retenue face à un système qui fonctionne bien comme l'a déjà reconnu la Cour suprême à l'égard du régime instauré par la Loi R-20. »

L'expert Bilodeau retenu par le PGQ lors de son intervention devant le TAT, écrivait dans son rapport d'expert:

« Dans la construction, ce type de conflits revêt une importance particulière puisque « l'ouvrier de la construction a conscience d'avoir un droit de propriété sur la construction nouvelle dans son patelin : c'est son gagne-pain. Si des travailleurs d'en dehors viennent lui « voler », comme il dit, son emploi, il se battra pour le garder ou pour le recouvrer. La venue quelque part d'une compagnie de construction, avec une main-d'œuvre amenée d'ailleurs, crée ainsi, presque fatalement, de graves conflits, souvent ponctués de violence »(Hébert, 1971 : 94).

La rétroactivité

La Loi R-20 empêche de négocier la rétroactivité des dispositions d'une convention collective lors de son renouvellement. La possibilité de prévoir une rétroactivité est capitale pour en arriver à s'entendre sur le renouvellement d'une convention collective, notamment au niveau de l'aspect monétaire. Le Projet de Loi 51 ne corrige aucunement cette illégalité puisqu'il limite la négociation à une clause portant sur le versement d'un ajustement salarial rétroactif qui va être déterminé par la CCQ à même un fond administré par cette dernière. Cet ajout n'est pas une solution de rechange acceptable au droit de pouvoir négocier la pleine rétroactivité d'une convention collective. Au surplus, elle fait reposer le coût de l'administration du fond sur les épaules des travailleurs. Il est évident que ce que les employeurs verseront au fond sera tenu en compte sur les augmentations salariales qu'ils seront disposés à accorder aux travailleurs puisqu'ils négocient dans le cadre d'une rémunération globale.

LES ATTEINTES AUX PROTECTIONS CONSTITUTIONNELLES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La protection accordée par le droit à la liberté d'association se décline de différentes manières, dont le droit de négociation collective et les sujets de négociation.

Ce droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et aux conditions de travail des salariés.

La question qui se pose est de déterminer si l'acte de l'État vise ou touche l'activité collective « décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs ». Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour *effet d'entraver de façon substantielle* l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs. En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une « véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi ».

La Loi R-20 et le Projet de Loi 51 la modifiant restreignent les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou impose des résultats arbitraires. Ce faisant, elle porte atteinte de façon substantielle à liberté de négocier et cette atteinte n'est aucunement justifiée ou justifiable.

La juge en chef McLachlin et le juge LeBel, dans l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3 écrivent :

« [72] L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. »

DANS L'ARRÊT HEALTH SERVICES rendu en 2007, la Cour suprême a reconnu que, dans le contexte du travail, [l'alinéa 2d](#) de la *Charte* protège le droit à la négociation collective. On protège « un véritable processus de négociation collective qui offre aux employés un degré suffisant de choix et d'indépendance pour leur permettre de déterminer et de défendre leurs intérêts collectifs » mais ne garantit pas un résultat précis. L'atteinte doit être substantielle, elle doit avoir une incidence importante sur le processus de négociation collective: voir par la suite *Fraser*, 2011 CSC 20, [2011] 2 R.C.S. 3; *ASSOCIATION DE LA POLICE MONTÉE DE L'ONTARIO C. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)*, 2015 [CSC 1, \[2015\]](#) 1 R.C.S. 3; *MEREDITH. C. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)*, 2015 CSC 2, [2015] 1 R.C.S. 125; *FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE LA SASKATCHEWAN C. SASKATCHEWAN*, 2015 [CSC 4, \[2015\]](#) 1 R.C.S. 245.

Si la question en cause touche essentiellement à la négociation collective, elle ne violera pas [l'alinéa 2d](#) de la *Charte* si elle préserve un « processus de consultation et de négociation de bonne foi ».

Ici, on restreint la mobilité et la possibilité de déposer des griefs sur des matières dont toute réclamation salariale et la rétroactivité. Ce sont tous des sujets qui sont « constitutionnellement suspects » pour l'application de [l'alinéa 2d](#) de la *Charte*. (VOIR GORDON, PAR. [52], [53] ET [54]). CE SONT des questions d'une importance capitale pour la négociation collective.

Dans l'affaire *Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens c. Ontario (Procureur général)*, 2024 ONCA 101, il est question de l'imposition d'un plafond annuel de 1% sur les

augmentations des taux de salaire et de la rémunération pendant trois ans pour les employés du secteur parapublic :

« [97] L'un des défis pour comprendre les affaires de restriction salariale est qu'il existe une tension inhérente entre la protection d'un droit à un PROCESSUS de négociation collective et non le droit à un RÉSULTAT précis. En imposant des limites précises aux augmentations salariales, la loi sur les restrictions salariales impose des limites aux résultats potentiels de la négociation collective, ce qui en soi ne constitue pas une violation de l'alinéa 2d). Cependant, le fait d'imposer des limites aux résultats potentiels, comme les salaires, nuit à la négociation et à la consultation de bonne foi, car cela limite les domaines potentiels et la portée de la négociation et de la consultation. Comme l'a conclu la Cour d'appel du Québec dans l'arrêt PROCUREUR GÉNÉRAL, au paragraphe 97, la question devient celle du degré et de l'intensité, et celle de savoir dans quelle mesure une loi imposant un plafond salarial nuit à la capacité des organisations de négocier collectivement.

[98] D'après mon examen de la jurisprudence ci-dessus, il n'existe pas de formule permettant d'évaluer si le degré de brouillage atteint le niveau de brouillage important. Les tribunaux ont plutôt examiné un ensemble de facteurs pour évaluer le degré d'ingérence et déterminer si les mesures imposées laissent néanmoins place à un véritable processus de négociation et de consultation de bonne foi. »

Il est vrai que la mobilité a divisé les parties en négociation. Le recours de l'ACQ origine d'une de ses demandes à la table de négociation.

En revanche, le Projet de Loi 51 vient changer radicalement la situation juridique en enlevant à toutes fins pratiques la priorité régionale et limite considérablement la portée des négociations à cet égard. Il empêche les associations représentatives d'utiliser la mobilité régionale comme monnaie d'échange pour obtenir des gains dans d'autres domaines. Au minimum, le Projet de Loi 51 nuit à la capacité des associations représentatives et aux travailleurs qu'elles représentent de participer à des négociations et à des consultations de bonne foi.

La finalité première du législateur dans le cadre de la modernisation est d'établir un équilibre du rapport de force entre employeurs et salariés et non d'avantager une partie qui, au surplus, est à la base avantagée économiquement. Le Projet de Loi 51 vient limiter pour les travailleurs la possibilité de négocier leur sécurité d'emploi. En effet, l'origine du *Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre* repose sur la recommandation du juge Alan B. Gold de faire une distinction entre salariés « permanents » et « réservistes » de l'industrie de la construction, et entre salariés « réguliers régional » et « réguliers provincial », selon le nombre d'heures de travail effectuées l'année précédente pour un même employeur. Ces catégories doivent permettre d'établir des priorités d'embauche, notamment régionales. Tous reconnaissent que le problème d'insécurité d'emploi dans la construction est fondamental.

L'expert Bilodeau, dans son rapport soumis au TAT par le PGQ, indique que selon lui, la mobilité de la main-d'œuvre et la sécurité d'emploi, dans la mesure où il est question des conflits sociaux qui en découlent et de leur prévention, sort du domaine des affaires privées des parties pour entrer dans celui de l'intérêt public et des responsabilités de l'État. Il écrit :

« Dans un tel contexte, il nous apparaît que compte tenu du caractère large et fortement centralisé de la négociation collective dans la construction québécoise, des intérêts en présence et du jeu des intervenants au sein de chacune des parties impliquées, de même que de l'importance des compromis dans la détermination des ententes négociées, nous doutons que le traitement des enjeux

de mobilité et de sécurité d'emploi par la voie de la négociation collective puisse se substituer à l'intervention directe de l'État pour assurer que les règles applicables contribuent à la mitigation sinon à l'élimination des conflits liés à la mobilité de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité. »

Dans l'ensemble, l'expert Bilodeau soutient dans son rapport déposé au TAT que la priorité régionale doit être favorisée afin de maintenir la paix industrielle et qu'on ne puisse pas la négocier à la baisse. C'est ce que le PGQ a défendu devant le TAT et c'est ce qu'il défend devant la Cour d'appel. Pourtant, le Projet de Loi 51 va carrément dans l'autre sens. Au surplus, ce projet de loi ne prévoit aucun moyen de demander une exemption de l'application de la Loi ou du Règlement.

Qui plus est, ces restrictions imposées par le Projet de Loi 51 ne sont aucunement comparables aux conditions librement négociées dans d'autres secteurs (voir mémoire du PGQ devant la Cour d'appel).

L'atteinte ne peut être justifiée : au contraire, elle va à l'encontre de ce que le PGQ soutient devant la Cour d'appel.

Il n'y a aucune preuve que les employeurs ne pourraient obtenir ce qu'ils veulent au niveau de la mobilité provinciale en retour de concessions ailleurs, donc, en négociant de bonne foi la mobilité provinciale si tel est leur désir ou objectif. Le Projet de Loi 51 accorde cette mobilité aux employeurs sans contrepartie aux travailleurs. Pourtant, il existe dans les conventions collectives du secteur génie civil une plus grande mobilité que le Règlement. Le Projet de Loi 51 vient contrecarrer les dispositions des conventions collectives des secteurs d'ici sans que les travailleurs n'obtiennent rien en retour. Le législateur s'immisce dans la négociation et prend parti pour une seule partie, alors qu'il n'y a aucune preuve de l'urgence ou de la nécessité imminente d'imposer une telle solution, bien au contraire. Le législateur n'explique aucunement pourquoi il y aurait lieu de porter atteinte à la priorité régionale sans d'abord tenter de s'engager dans un processus de négociation de bonne foi. S'il le fait, c'est qu'il veut arbitrairement et par opportunisme politique avantager une partie, en l'occurrence les employeurs.

Il n'y a certes pas d'équilibre entre l'aspect préjudiciable de la mesure et de son supposé aspect bénéfique.

On parle ici de protéger un droit économique des employeurs par opposition à une liberté fondamentale des travailleurs, soit leur liberté de négocier les conditions de travail pour lesquelles ils acceptent de fournir leur prestation de travail. Les tribunaux considèrent les justifications économiques comme suspectes au niveau des justifications sur le plan constitutionnel.

La rétroactivité, la mobilité, la procédure de grief et d'arbitrage sont toutes des matières capitales pour les travailleurs que la FTQ-Construction représente. Elles font partie intégrante de la culture du secteur d'activités et du milieu de travail.

Il s'agit de sujets importants dans une négociation collective. À titre d'exemple, la mobilité fait l'objet de chaque négociation puisqu'il s'agit d'un sujet qui tient à cœur les travailleurs. Cette question a également fait l'objet d'une guérilla judiciaire et le recours est toujours pendant devant la Cour d'appel du Québec. Curieusement, le PGQ soutenait la validité constitutionnelle de la priorité régionale dans l'industrie de la construction, rapport d'expert à l'appui de ses prétentions.

Aujourd'hui, avec le Projet de Loi 51, on en vient, à toutes fins pratiques, à mettre la hache dans la priorité régionale. Pire, le gouvernement vient annuler les dispositions des conventions collectives existantes à compter du 1^{er} mai 2025 et empêche les syndicats de négocier des dispositions qui viendraient restreindre la mobilité provinciale (préférentiels) :

« 25. L'article 61.2 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 4.1°, du paragraphe suivant : « 4.2° limiter la mobilité d'un salarié pouvant être affecté partout au Québec en vertu d'un règlement de la Commission pris en application du paragraphe 13° du premier alinéa de l'article 123.1 ou restreindre la liberté d'un employeur d'embaucher un tel salarié; ».

(...)

62. L'article 2.5 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5) est modifié : 1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1°, de « ou en heures de travail exécutées » par « , en heures de travail exécutées »; 2° par l'insertion, dans ce qui précède le paragraphe 1° et après « Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) », de « ou en heures de cours de formation professionnelle complétées pour ce métier et reconnues par une autorité compétente »; 3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « Lorsque cette personne est une femme ou une personne représentative de la diversité de la société québécoise, les conditions prévues aux paragraphes 2° et 3° du premier alinéa ne s'appliquent pas lors d'une première délivrance d'un certificat pour un métier donné. ».

63. L'article 4 de ce règlement est modifié : 1° par l'insertion, dans le paragraphe 4° du premier alinéa et après « foreur », de « , de monteur de ligne »; 2° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant : « 5° cette personne démontre qu'elle a effectué au moins 750 heures de travail exécutées et rémunérées dans des tâches correspondant à une occupation à l'extérieur du champ d'application de la présente loi et son employeur, enregistré à la Commission, formule une demande de main-d'œuvre, tout en fournissant à la Commission, sauf lorsque cette personne est une femme ou une personne représentative de la diversité de la société québécoise, la preuve qu'il lui garantit un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois. ».

(...)

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. ».

L'article 44 de ce règlement est abrogé :

~~Lorsque la Commission réfère de la main d'oeuvre à un employeur, elle sélectionne les personnes disponibles et aptes à accomplir le travail offert en fonction des critères suivants, en plus de ceux prévus à l'article 35:~~

~~1° les femmes sont référées en premier lieu;~~

~~2° la personne domiciliée dans la sous-région où s'effectueront les travaux est référée avant les autres personnes disponibles;~~

~~3° parmi les personnes répondant aux critères mentionnés aux paragraphes 1 et 2, celles qui ont travaillé le plus grand nombre d'heures au cours des 10 années civiles précédant celle où a lieu la demande de référence sont référées en premier.»~~

La FTQ-Construction annonce que toute atteinte à la priorité régionale et toute restriction interdisant ou limitant la possibilité de la négocier aux tables de négociation sera contestée par tous les moyens qu'elle a à sa disposition, notamment par un recours en inconstitutionnalité y incluant une demande de suspension de l'entrée en vigueur des dispositions du Projet de Loi 51 puisqu'elles sont susceptibles d'empêcher la conclusion des conventions collectives, ce qui n'est certes pas dans l'intérêt d'une meilleure productivité dans l'industrie.

Dans le mémoire au Conseil des Ministres, vous reconnaissez que les dispositions actuelles du Règlement visent à favoriser la paix industrielle, assurer aux travailleurs une priorité d'embauche lors des chantiers ayant cours dans leurs régions et maintenir une expertise et un bassin suffisant de travailleurs dans les diverses régions de la province. Vous intervenez parce que le « *maintien intégral de ces dispositions empêcherait les employeurs d'utiliser leur main-d'œuvre habituelle, ce qui nuirait à leur capacité d'organiser les chantiers de façon efficiente en vue d'améliorer leur productivité* ».

Le gouvernement force vers un mur et les contestations ne viendront pas nécessairement que des syndicats. Les contestations s'annoncent déjà parmi vos députés en région et des élus municipaux.

Le gouvernement aura à faire face à des conflits perpétuels si les parties ne peuvent plus négocier la priorité régionale en limitant les préférentiels dans les conventions collectives. Il faut que le règlement qui prévoit la priorité régionale soit maintenu avec la possibilité d'être encore plus restrictif dans les conventions collectives avec l'embauche des préférentiels.

L'absence de possibilité de négocier des dispositions restreignant la mobilité provinciale met une pression importante sur le renouvellement des conventions collectives. Le Projet de Loi 51 empêche les parties de trouver une solution, ce qui porte atteinte au rapport de force d'un seul côté de la balance.

En plus des dispositions sur la mobilité ci-haut mentionnées, les dispositions suivantes du Projet de Loi 51 doivent être abrogés ou modifiés :

« 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. ».

L'article 48 se lirait ainsi :

« 48. Une association sectorielle d'employeurs doit, dans les 10 jours de la conclusion d'une convention collective pour son secteur, déposer auprès du ministre trois exemplaires ou copies conformes à l'original de cette convention et de ses annexes et faire paraître un avis de ce dépôt dans deux quotidiens de circulation générale au Québec. À défaut, ce dépôt et cette publication peuvent être faits par une association représentative.

Le ministre transmet sans délai à la Commission un exemplaire ou une copie conforme de toute convention collective et de ses annexes déposées en vertu du premier alinéa, accompagné d'un certificat attestant ce dépôt.

L'association sectorielle d'employeurs doit également transmettre un exemplaire ou une copie conforme de la convention collective et de ses annexes à l'association d'employeurs.

L'association représentative et l'association d'employeurs doivent faire parvenir copie de la convention collective à leurs membres.

Une convention collective ne prend effet qu'à compter de son dépôt.

Le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur. ~~Toutefois, cette date ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de la convention collective.~~ « 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. »

Le présent article s'applique également à toute modification qui est apportée à la convention collective. »

On ajoute des nouvelles dispositions pour créer un fonds de rétroactivité :

« 24. L'article 61 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après « diverses », de « les ajustements salariaux rétroactifs, » [...]

(...)

29. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 93.8, de la section suivante : « SECTION III « FONDS DE RÉTROACTIVITÉ SALARIALE »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 12 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. ».

(...)

60. L'article 123.1 de cette loi est modifié : 1° dans le premier alinéa : a) par le remplacement, dans le paragraphe 2°, de « les activités » par « les tâches et les activités »; 16 b) par l'insertion, après le paragraphe 13.2°, des paragraphes suivants: « 13.3° établir les modalités de gestion et de fonctionnement du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction permettant de donner effet aux clauses des conventions collectives relatives au versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif, lesquelles modalités peuvent varier selon les volets de ce Fonds, les règles relatives à la cotisation que la Commission peut percevoir auprès des employeurs selon le secteur concerné, la procédure de versement de cet ajustement, par la Commission, aux salariés concernés ainsi que les règles relatives à l'administration et au placement des montants constituant le Fonds; « 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; »; 2° par le remplacement, dans le cinquième alinéa, de « des autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des immigrants » par « et des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise ».

Il est important de savoir que l'article 61.3 de la Loi R-20 prévoit que « toute clause d'une convention collective contraire aux dispositions de la présente loi est réputée non écrite ».

RECOMMANDATIONS

Maraudage, scrutin syndical et protocole syndical de négociation

- Pour faciliter la conclusion du protocole syndical de négociation, la période de maraudage pourrait être déplacée à une date antérieure, soit au premier jour du 24^e mois (mai) qui précède l'expiration des conventions collectives. La période de vote serait, quant à elle, déplacée au premier jour du 23^e mois (juin) qui précède l'expiration des conventions collectives. Le certificat du degré de représentativité des associations représentatives et les cartes d'allégeance syndicale prendraient effet à compter du premier jour du 20^e mois (septembre) qui précède l'expiration des conventions collectives ;
- Concernant le scrutin syndical, la FTQ-Construction propose un mode de vote en personne, plutôt que par la poste. Le service postal est différent d'une région à l'autre et peut occasionner des délais imprévus. De plus, le vote par la poste implique plusieurs étapes et est soumis à diverses règles bien précises qui doivent toutes être respectées, sinon le bulletin de vote sera rejeté. La photocopie de la preuve d'identité peut être aussi problématique si les renseignements sont illisibles. Ces contraintes peuvent décourager les travailleuses et les travailleurs. Le mode de vote en personne est moins complexe et la population du Québec et du Canada est plus familière avec les règles entourant ce mode de scrutin qui est encore privilégié pour la plupart des élections publiques ;
- Concernant le protocole syndical, la FTQ-Construction recommande le statu quo. Celui-ci doit être donné le 1^{er} avril (13 mois avant l'échéance).

Négociation des conventions collectives

Le processus de négociation pourrait être amélioré de la façon suivante :

- Avis de négociation : 1^{er} octobre (7 mois avant échéance) : statu quo ;
- Dépôt des cahiers de demandes syndicales et patronales à une date fixe, soit le 1^{er} novembre. Le dépôt des demandes devrait être fait simultanément en respectant la séquence suivante : table du tronc commun, tables sectorielles et tables particulières par métier ou occupations. Les cahiers doivent inclure l'énoncé complet de chacune des demandes. Cette façon permettrait d'amorcer plus rapidement les négociations ;
- Prolongement de la période de médiation à 90 jours et enlever la période de temporisation de 21 jours avant l'utilisation des moyens de pression, et ce, dans le but de favoriser l'obtention d'une entente ;
- Possibilité d'exercer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale. Actuellement, la Loi R-20 ne prévoit que la grève générale comme moyen de pression.

RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE : DES CHANGEMENTS S'IMPOSENT

Créés en 1963, les régimes de retraite et d'assurance de l'industrie de la construction sont des régimes privés entièrement financés par les employeurs et par les personnes exerçant un métier ou une occupation. Ils ont une portée universelle permettant aux adhérent.e.s de maintenir leurs protections même s'il y a changement d'employeur ou de région de travail.

Les associations syndicales et patronales doivent transiger avec la CCQ en ce qui a trait à l'administration des avantages sociaux des travailleuses et des travailleurs de l'industrie. En effet, la Loi R-20 confie à la CCQ le mandat d'administrer les régimes complémentaires d'avantages sociaux (articles 4 et 92.1).

Bien que les parties aux conventions collectives puissent décider de certains éléments en lien avec les avantages sociaux des travailleuses et des travailleurs, le mécanisme législatif ne leur permet pas de déterminer qui pourra administrer les avantages sociaux et de quelle façon ils seront gérés.

Lorsque l'on parle de régimes complémentaires d'avantages sociaux, il faut savoir qu'on parle ici du Régime supplémentaire de rentes pour les employé.e.s de l'industrie de la construction (le « Régime de retraite ») ainsi que des régimes d'assurances vie et mutilation accidentelle, d'assurance salaire (invalidité) et d'assurance maladie (médicament, dentaire, etc.). Le Régime d'assurance MÉDIC Construction comprend un régime de base et des régimes supplémentaires pour certains métiers et occupations.

Soulignons par ailleurs que le Régime de retraite est un régime complémentaire assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, R.L.R.Q. c. R-15.1 (« Loi RCR »). Le Régime de retraite représente 28,5 milliards de dollars d'actifs et est aussi le 4^e plus gros déposant à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ).

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

- Actif net : 28,5 G\$
- 190 000 cotisantes et cotisants
- 101 000 personnes retraitées ou ayant perdu une conjointe ou un conjoint
- 1,0 G\$ versés en prestations annuellement

Le C.A. de la CCQ doit donc voir à l'application de la Loi R-20, de 30 règlements qui en découlent, de quatre conventions collectives, ainsi qu'à l'administration des divers régimes d'avantages sociaux.

En plus de porter le chapeau d'administrateur du Régime de retraite, la CCQ porte également celui de comité de retraite puisque la Loi RCR prévoit que l'organisme ait un comité de retraite « assimilé » (article 266 Loi RCR). Il n'y a donc pas, au sein de la CCQ, de comité de retraite sous une forme usuelle. Ce sont donc les membres du C.A. qui doivent exercer ce mandat.

À cet égard, les membres du C.A. ne sont pas informé.e.s de cette responsabilité lors de leur nomination, et aucune formation particulière ne leur est offerte. En fait, jusqu'à l'introduction d'un recours devant la Cour supérieure par les associations représentatives de salarié.e.s, la situation était plutôt nébuleuse quant à la reconnaissance même par la CCQ du rôle qui lui était confié.

En 2011, le législateur est également intervenu pour mettre sur pied le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC). Il a, en théorie, différents mandats, dont celui de participer à l'approbation du budget de la CCQ⁴⁶ et de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux.⁴⁷

Le vécu des représentants des associations de salarié.e.s ayant eu à traiter avec la CCQ, ainsi que celui des personnes ayant siégé au sein du CASIC ou du C.A. de la CCQ a toutefois permis de démontrer des lacunes importantes dans la structure mise en place par la Loi R-20 pour l'administration des régimes d'avantages sociaux.

L'approbation du budget de la CCQ est une responsabilité sans valeur, puisqu'il entre en vigueur, nonobstant la position du CASIC à son égard.

Les personnes se sont souvent butées à des décisions déjà prises par l'organisme et à des difficultés importantes à obtenir des renseignements. Ce n'est pas un signe de saine gouvernance lorsque les administrateur.trice.s ne peuvent questionner la direction de l'organisme. La perspective fiduciaire est complètement évacuée du processus décisionnel de la CCQ. Les principes de divulgation et de transparence prévus au *Code civil du Québec* pour les fiducies ne sont pas respectés par la CCQ.

Au-delà de ces inconvénients, le partage des pouvoirs entre le CASIC et le C.A. (et, pourrions-nous dire, la direction de la CCQ), rend la prise de décision inefficace. Il arrive que les représentants siégeant au CASIC, lorsqu'ils posent des questions sur l'administration du régime par la CCQ, se fassent répondre que c'est au C.A. de trancher ces questions alors que les représentants siégeant au C.A. se font répondre que c'est au CASIC que ça doit se passer.

Précisons que le CASIC a pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux, ce qu'il fait par l'adoption d'un règlement (articles 18.14.2 et 18.14.5 de la Loi R-20). Il a ainsi adopté le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, R.L.R.Q. c. R-20, r. 10*. Lorsque des modifications doivent être apportées à ce règlement, les administrateur.trice.s de la CCQ ne peuvent que prendre acte des modifications apportées au Règlement et ne peuvent donc pas se prononcer ou faire des demandes de modification. De l'autre côté, au CASIC, les représentant.e.s peuvent statuer sur les modifications à apporter à un Règlement, mais on leur indique qu'on ne peut leur communiquer des informations sur la provenance des chiffres avancés par des employé.e.s de la CCQ, car cela appartient au C.A. de la CCQ.

La FTQ-Construction a tenté de plusieurs manières différentes d'obtenir une ventilation des frais imputés par la CCQ au Régime de retraite, et ce, sans jamais y arriver. Il demeure donc impossible, encore aujourd'hui, de savoir quelle est la provenance des frais imputés au régime de retraite et si ces frais sont liés à l'administration de celui-ci.

Les parties se voient donc imposer une administration par un tiers (CCQ) à l'égard des régimes qu'elles négocient pour leurs membres. En outre, bien qu'un régime de retraite soit un patrimoine fiduciaire, la CCQ y impute depuis de nombreuses années des frais d'administration qui n'y sont pas liés.

En 1994, pour donner suite à une demande de vérification du gouvernement portant sur l'optimisation des ressources de la CCQ en plus d'une vérification financière, le VGQ a fait plusieurs constats, dont les suivants :

1. La CCQ ne connaît pas le coût de ses activités. Malgré le suivi régulier de ses dépenses, elle ne connaît pas le prix de revient de ses activités puisque les budgets et les rapports de gestion sont établis en fonction d'unités administratives sans tenir compte des activités réalisées (comptabilité par unités administratives au lieu d'être par activité) ;

⁴⁶ Article 10 de la Loi R-20.

⁴⁷ Article 18.14.1 de la Loi R-20.

2. La CCQ utilise une méthode d'imputation comptable qui ne lui permet pas de connaître le coût des différentes activités. Les calculs sont en partie basés sur une méthode intuitive, plutôt que sur une méthode éprouvée et rigoureuse ;
3. La CCQ ne dispose pas encore d'indicateurs pour évaluer dans quelle mesure elle gère bien ses ressources. Aucune comparaison régulière avec des entités comparables n'est effectuée ;
4. Le fonds des régimes d'assurance n'assume pas entièrement sa part des dépenses d'administration. Selon une pratique en vigueur à la CCQ, une partie importante des frais d'administration des régimes d'assurance est imputée à la caisse du RCR de l'industrie.

Malgré les suivis effectués en 1995 et en 1996 par le VGQ (aucun n'a été fait par la suite sur ces sujets), les correctifs n'ont toujours pas été effectués. Trente ans plus tard, l'approche budgétaire se base encore sur les unités administratives et la même méthode d'imputation comptable est toujours utilisée. De ce fait, on peut raisonnablement en conclure que la CCQ ne connaît toujours pas le coût de ses activités.

Les associations représentatives ont dû tenter un recours devant la Cour supérieure pour faire cesser cette pratique et obtenir le remboursement dû au patrimoine fiduciaire.

En 2021, la CCQ a finalement modifié en partie sa manière de procéder en cessant l'imputation des frais directement liés à MÉDIC Construction au Régime de retraite.⁴⁸ En effet, nous notons une modification en ce sens au Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, entrée en vigueur le 26 décembre 2021.

Toutefois, cela ne règle que partiellement la problématique de l'imputation des frais d'administration de la CCQ non liés aux régimes de retraite. Cela a des conséquences en ce qui a trait notamment à l'utilisation des sommes du régime : le patrimoine fiduciaire n'est pas la propriété ni de la CCQ ni des parties aux conventions collectives.

Il n'est pas raisonnable que les associations de salarié.e.s aient recours aux tribunaux judiciaires pour obtenir de la transparence de la part de la CCQ et pour s'assurer que les sommes qui doivent être versées au Régime de retraite le soient. Ce n'est plus une simple question d'administration par un tiers, comme si on avait confié un mandat à une firme privée. Une telle firme n'aurait d'ailleurs fort probablement pas de problème à ventiler les frais chargés et à rendre compte au mandant.

Si on compare avec Retraite Québec – qui a aussi des mandats d'administration de plusieurs régimes – on peut voir que la situation est différente quant au suivi des coûts et de l'imputation entre les différents mandats :

- École nationale d'administration publique, Revue de Mandat – Retraite Québec, présentée à la Direction de la planification et la reddition de comptes, 28 septembre 2020⁴⁹ :

« Le budget est ensuite établi selon le format devant être soumis pour approbation, en distinguant d'une part, le budget des frais d'administration et d'autre part, le budget d'immobilisations. À cette étape, le budget est établi pour chacun des mandats administrés par Retraite Québec, en utilisant un logiciel de comptabilité par activité qui impute les coûts propres à chacun des mandats et procède à la répartition des coûts communs. Pour l'enveloppe

⁴⁸ Résolution CCQ-194946 : IL EST RÉSOLU d'entériner la décision de la direction de modifier la répartition des coûts d'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction de sorte que le régime de retraite et le régime d'assurance de l'industrie de la construction assument leurs coûts d'administration respectifs, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2021.

⁴⁹ <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/siteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/loi-acces-information/autres-documents/2021-02-02-rapport-revue-mandat.pdf>

des frais d'administration, la croissance consolidée des divers mandats doit être égale ou inférieure à celle établie lors du cadre prévisionnel. Pour le budget d'immobilisations, la croissance doit être modulée de façon à limiter les frais d'amortissement dans les années à venir. Les coûts budgétés par mandat sont ceux qui servent de base pour établir les frais facturés aux différents régimes administrés. Ces frais d'administration par mandat sont vérifiés par le Vérificateur général du Québec lors de son audit des états financiers de Retraite Québec.

(...)

Enfin, Retraite Québec utilise divers systèmes, dont un progiciel de gestion intégrée des ressources et un progiciel spécialisé, pour connaître le coût de ses activités, projets, produits et services, ou processus, pour en suivre l'évolution et en informer la direction. Ce logiciel, conçu par la firme Decimal, est utilisé pour la préparation des budgets et la comptabilisation des coûts réels durant l'exercice.

➤ Rapport annuel de gestion Retraite Québec 2016 :

3-e) Partage des frais d'administration entre les divers mandats administrés par Retraite Québec Retraite Québec administre plusieurs mandats dont celui du RRQ. Le partage des frais d'administration entre les divers mandats administrés par Retraite Québec est établi en imputant à chacun de ceux-ci les charges directes qui lui sont propres et en répartissant les charges indirectes en fonction des efforts que Retraite Québec a réellement consacrés à chaque mandat ou selon d'autres indicateurs appropriés. Ainsi, Retraite Québec a imputé au RRQ les frais administratifs qui lui sont attribuables.

La CCQ est un organisme qui a évolué au fil des ans en s'éloignant du paritarisme et de l'autonomie des parties. L'administration des avantages sociaux constitue une condition de travail des plus importantes pour les travailleuses, les travailleurs et les employeurs qui les embauchent. Il est temps de faire des changements afin que les partenaires syndicaux et patronaux puissent accomplir pleinement leurs rôles et obligations au sein d'une structure simplifiée, leur permettant d'assurer la santé financière des régimes d'avantages sociaux et de les adapter aux réalités et besoins de l'industrie.

RECOMMANDATIONS

- La Loi R-20 doit être modifiée pour permettre que l'administration des avantages sociaux soit confiée à une entité légale complètement autonome, paritaire et indépendante de la CCQ. Cette séparation permettrait de mettre en place une répartition équitable des dépenses d'administration entre les deux fonds (retraite et assurances) par la création d'une structure comptable distincte de celle de la CCQ. Les travailleuses et les travailleurs ont droit de savoir où va leur argent et de compter sur des représentants qui voient à leur intérêt ;
- Cette entité doit être identifiée comme étant le comité de retraite au sens de l'article 266⁵⁰ de la Loi sur le régime complémentaire de retraite, R.L.R.Q. c. R-15. Ce faisant, le C.A. de la CCQ ne sera plus le comité de retraite.

⁵⁰ 266. Est assimilé à un comité de retraite toute personne physique ou morale, tout organisme ou tout groupement dépourvu de la personnalité juridique qui est habilité en vertu d'une autre loi à administrer un régime de retraite régi par la présente loi.

RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE

UN CONSTAT D'ÉCHEC

La prise en charge du référencement de la main-d'œuvre par la CCQ en 2011 avait quelques objectifs clairs : réduire la discrimination basée sur l'allégeance syndicale, favoriser l'embauche de travailleuses et améliorer l'accès à la main-d'œuvre pour les entreprises. Le Carnet de référence construction (CRC) est entré en fonction en septembre 2013.

Dix ans après l'entrée en vigueur du *Carnet de référence*, force est de constater que les promesses n'ont pas été tenues. En 2014, lorsque le Comité de vigie indépendant a été dissous à la hâte par le gouvernement en place, les membres du comité (Claudette Carbonneau, Jean Cournoyer, Matthias Rioux) écrivaient :

« Il faut éviter de se complaire dans une fausse sécurité. Il faut éviter qu'un jour quiconque puisse dire, en parlant des modifications apportées à la Loi : « tout ça pour ça »! »⁵¹

Dix ans plus tard, il semble malheureusement que la crainte du Comité de vigie se soit avérée. La quantité d'employeurs passant par le CRC de la CCQ n'a pas augmenté, la représentativité des travailleuses et des travailleurs n'a pas bougé dans les différents corps de métier et d'occupation et le « réseau personnel et les salariés connus » sont demeurés les principales sources d'embauche des employeurs, passant même de 75% en 2013 à 92% en 2021⁵². Enfin, la CCQ s'est retrouvée devant la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Tribunal des droits de la personne pour son incapacité à éviter la discrimination faite aux travailleuses à travers le CRC et par sa contribution à la situation de discrimination systémique à l'égard des femmes dans l'industrie.

La FTQ-Construction ne désire pas revenir aux pratiques d'antan. Les critiques formulées à l'époque ont leur fondement et l'industrie a évolué en dix ans. Cependant, il nous appert pertinent que les associations syndicales, qui connaissent le mieux leurs membres, puissent référer directement la main-d'œuvre auprès des employeurs.

La nouvelle mouture du référencement syndical devra se faire selon deux principes :

- 1) un système basé sur une mesure objective dans une perspective de lutte à la discrimination et l'arbitraire;
- 2) un système basé sur la transparence et la reddition de comptes.

UN SYSTÈME BASÉ SUR LES HEURES DÉCLARÉES, LES QUALIFICATIONS ET LA COMPÉTENCE

Afin d'assurer une réduction de la discrimination et faciliter l'accès à l'industrie à des groupes sous-représentés, le référencement devrait être basé sur un système transparent et des critères objectifs. Ce faisant, le détenteur.trice.s de permis, les employeurs et la CCQ ne pourraient faire de discrimination ou de favoritisme. À ce jour, malgré les campagnes de sensibilisation et les bonnes intentions déclarées, il est évident que sans mesures coercitives et structurantes, la construction ne pourra pas enrayer les embauches discriminatoires et créer un milieu réellement inclusif.

⁵¹ CARBONNEAU, C., COURNOYER, J., RIOUX, M., *Rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Présenté au Ministre du Travail Monsieur Sam Hamad, 30 septembre 2014.

⁵² CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2021*

Une des unités de mesure les plus utilisées dans l'industrie est le nombre d'heures travaillées. C'est une donnée simple que la CCQ calcule et qui sert de référence pour le régime de retraite, les assurances et l'apprentissage. Les travailleuses et les travailleurs s'y réfèrent et comprennent le calcul. En se basant sur les heures déclarées, la liste des candidatures remise aux employeurs serait plus courte et ciblée afin de répondre aux besoins de l'employeur. La sélection se ferait sur une base plus équitable sans restreindre pour autant la capacité de sélection des employeurs.

Les employeurs conserveront un droit de gérance et pourront sélectionner l'employé.e de leur choix dans la liste fournie. Une des critiques du CRC de la CCQ est qu'il n'informe pas l'employeur sur les qualifications et spécialités des travailleuses et des travailleurs. Les associations syndicales connaissent mieux que quiconque leurs membres et pourront s'assurer de recommander des gens détenant les qualifications requises, tout en s'assurant de leur expérience sur le terrain.

Actuellement, si les représentant.e.s du syndicat détenteur de permis de référence discutent avec un employeur avant d'avoir envoyé leur liste de référence, ils ou elles sont passibles d'une amende et d'une interdiction de travailler dans la construction pendant cinq ans (Art. 119.0.1 et 119.11). Ceci a comme effet pervers que les employeurs peuvent se retrouver avec des listes de personnes référées qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exécuter le travail demandé, car les détenteurs de permis de référence ne peuvent communiquer avec les employeurs pour vérifier les besoins de compétences avant d'envoyer leur liste sous crainte de perdre leur emploi. Le PL 51 vient modifier cette situation en permettant aux détenteurs de permis de contacter avant l'envoi de liste, mais maintient pourtant la possibilité d'une peine de 5 ans dans le cas de référence illégale. Le législateur devra clarifier comment il pense que cela s'appliquera pour éviter une confusion dans l'application de ces nouvelles mesures.

Afin de faire ce tri et d'améliorer les références syndicales, les associations syndicales ne devraient pas être pénalisées d'avoir parlé avec un employeur avant d'envoyer la liste. L'article 81 du PL 51 vient corriger cette interdiction et permet enfin aux associations titulaires de permis de référence de contacter les employeurs pour clarifier leurs besoins. Ce que les employeurs veulent, ce sont des références pertinentes, qui correspondent à leurs besoins.

La FTQ-Construction est d'accord avec la modification qui va lui permettre de discuter avec les employeurs avant de fournir des listes et ainsi améliorer la qualité du placement, et ce, sans pénalité. Il n'est pas question de contrecarrer la transparence requise par le système, mais plutôt d'améliorer la qualité des références. L'intimidation et la discrimination restent par ailleurs des infractions avec l'article 119.0.3, nonobstant les changements demandés.

APPRENTISSAGE ET SUIVI DES COMPÉTENCES

Pour assurer une meilleure rétention pour les apprenti.e.s, l'utilisation du nombre d'heures déclarées sécurisera les personnes qui complètent leur apprentissage, en veillant à les prioriser dans l'embauche, avant de faire travailler de la nouvelle main-d'œuvre. Cela assurera que ces salarié.e.s complèteront leur apprentissage et auront suffisamment d'heures afin de comprendre leur métier, leur permettant ainsi d'accélérer leur accession au statut de compagnon.ne.

De plus, le référencement par heures déclarées permettra aux apprenti.e.s de s'absenter pour compléter des activités de perfectionnement sans craindre d'être incapables de se replacer. En collaboration avec son association syndicale, l'apprenti.e pourra sélectionner des cours de perfectionnement ou compléter des modules du DEP entre deux contrats.

Enfin, au cours de son apprentissage, l'association syndicale aura la possibilité de veiller à ce que l'apprenti.e touche à toutes les facettes de son métier et intègre bien la diversité des tâches composant son métier dans l'industrie de la construction.

LUTTE À LA PRÉCARITÉ

En basant le système sur une mesure objective, il serait possible de réduire la précarité et l'instabilité d'emploi en faisant travailler davantage la main-d'œuvre avant d'en intégrer de la nouvelle dans le bassin disponible. Encore en 2021, et ce pour les vingt dernières années, la moyenne d'heures travaillées par salarié.e est de 1 030 heures⁵³ annuellement, sur une disponibilité de 1 920 heures. Au cours de la même année, en pleine pénurie de main-d'œuvre, 29,3% des travailleuses et des travailleurs ont effectué moins de 500 heures dans l'industrie de la construction⁵⁴. Ceci est d'autant plus alarmant qu'il faut entre 420 et 700 heures travaillées pour avoir droit à l'assurance-emploi.⁵⁵

La revue de littérature effectuée par la CCQ démontre que :

«[...]plus le secteur de la construction tend à améliorer la situation des travailleurs sur le plan des salaires, de la stabilité en emploi, des avantages sociaux, des conditions de travail, etc., plus on observe une capacité de rétention de la main-d'œuvre. À l'inverse, plus on dérégule le secteur et plus on précarise les conditions salariales et d'emploi, plus on contribue à la mobilité vers l'extérieur de l'industrie. [...] Le risque d'accident dans l'industrie de la construction ne fait qu'ajouter une difficulté particulière à cet égard lorsqu'en plus les conditions salariales et d'emploi y sont précaires.»⁵⁶

La FTQ-Construction croit fermement qu'en utilisant le critère des heures travaillées et des compétences acquises, ainsi qu'en recommandant la main-d'œuvre sur un critère assurant l'accession à un statut moins précaire, l'industrie jouira d'une meilleure réputation auprès de la main-d'œuvre et sera plus attractive.

LUTTE À LA DISCRIMINATION

Le défi de la nouvelle mouture du système de référence sera de réussir là où la CCQ a échoué : lutter contre la discrimination des populations minoritaires dans le milieu. Les femmes, les personnes racisées et/ou issues de l'immigration et les autochtones sont les populations qui ont le plus de difficulté à accéder à l'emploi et qui subissent à travers le *Carnet de référence* une discrimination systémique continue.

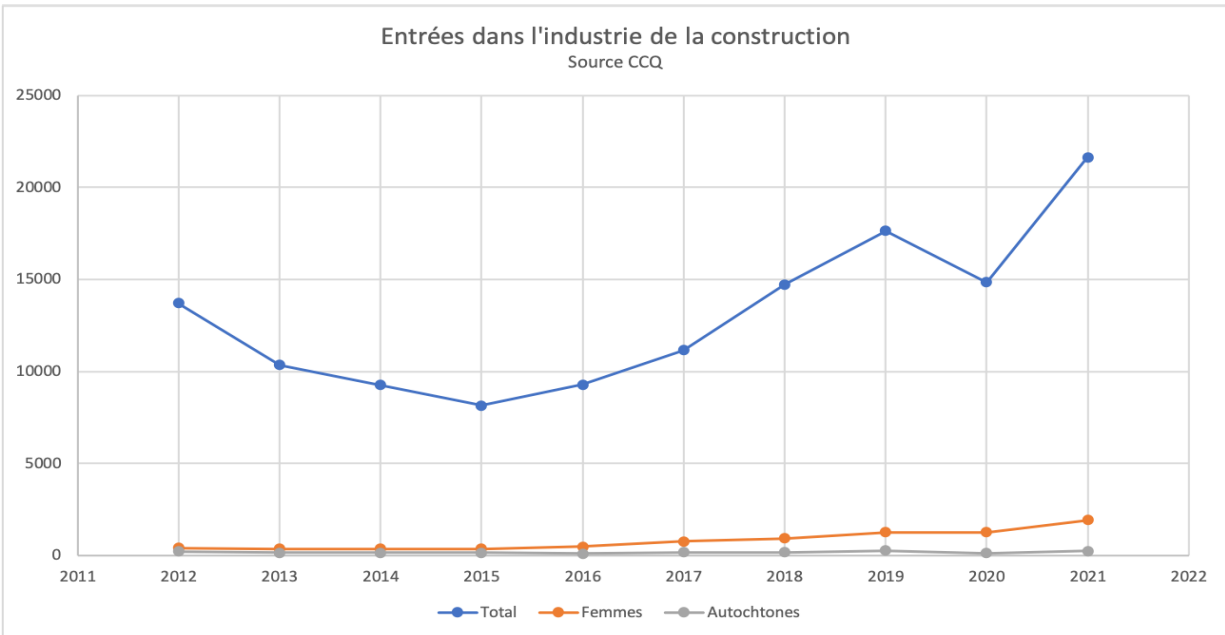
Malgré la présence du CRC et l'obligation de la CCQ de favoriser l'accès des femmes à l'industrie de la construction, la situation ne s'est guère améliorée. La CCQ a, par ailleurs, choisi de ne pas utiliser les outils contraignants dont elle dispose pourtant.

⁵³ CCQ, *Tableau C24*, Statistiques annuelles 2021.

⁵⁴ CCQ, *Tableau C20*, Statistiques annuelles 2021.

⁵⁵ <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/admissibilite.html>

⁵⁶ DUPUIS, Pauline, DELAGRAVE, Louis, PILON, Jean-Luc et Jean CHAREST, *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction*, Commission de la construction du Québec, Février 2008., p. 19.



Les associations syndicales avaient davantage d'influence dans leur référencement. Comme le soulignait le Comité de vigie :

« Le taux d'embauche féminine suite à une référence faite par un syndicat est plus élevé que dans le cas d'une référence faite par la CCQ (11,8% contre 7,8%). Cette réalité reflète bien par ailleurs que les listes envoyées par la CCQ conduisent moins souvent à des embauchent que celles émanant de sources syndicales. »⁵⁷

Les associations syndicales peuvent s'assurer de recommander des personnes issues des groupes minoritaires dans des positions qui assureraient une meilleure intégration ou arrimage entre les qualifications et les besoins des employeurs. À heures travaillées égales, en mettant les compétences des personnes de l'avant, les associations syndicales pourront démonter les préjugés envers les femmes, les personnes racisées et/ou issues de l'immigration et les autochtones.

Malheureusement, les travailleuses effectuent en moyenne 74% des heures travaillées des hommes.⁵⁸ Le portrait est équivalent pour les personnes des Premières Nations et Inuit (77% des heures comparativement à la main-d'œuvre allochtone)⁵⁹. Nos observations sur le terrain nous permettent aussi de constater que les travailleuses et les travailleurs racisé.e.s sont également souvent les dernières personnes choisies et les premières mises à pied par les employeurs.

Afin de limiter le biais des heures travaillées, la FTQ-Construction propose d'utiliser des cibles d'heures travaillées pour les groupes minoritaires dans le milieu. Par exemple, étant donné qu'en 2021 les femmes ont travaillé en moyenne 74% (766) du nombre d'heures travaillées des hommes (1 039), en 2022 une heure travaillée d'une travailleuse pourrait compter pour 1,35 heure d'un homme dans le système de référencement. Ce calcul d'équivalence pourrait être réévalué chaque année, jusqu'à l'atteinte des cibles qui permettraient aux travailleuses d'effacer la pénalité d'heures et d'accéder plus facilement au marché du travail. Ce calcul pourrait aussi être effectué pour les personnes handicapées, racisées et/ou issues de l'immigration et les autochtones.

⁵⁷ CARBONNEAU, et al. *Op Cit.* p. 16.

⁵⁸ CCQ, *Tableau C45 2021*.

⁵⁹ CCQ, *Les Premières Nations et Inuit dans la construction, Portrait statistique 2022*, p.12

De plus, toutes les candidatures devraient être anonymisées (sans nom) afin de s’assurer que seuls les critères objectifs soient pris en compte. Les employeurs ne pourront plus discriminer en excluant dès le départ des noms de femmes ou de personnes racisées.

Avec un meilleur taux de succès au référencement et avec la réduction du biais à l’embauche, la FTQ-Construction a espoir que le nombre d’heures travaillées des groupes sous-représentés deviendra équivalent en peu de temps. Ces mécanismes structurants bénéficieront immédiatement à l’industrie, car en voyant davantage de femmes, de personnes racisées et de personnes autochtones sur les chantiers, les préjugés et les biais diminueront, et l’industrie s’en portera mieux.

LUTTE AU TRAVAIL AU NOIR

Subvention du gouvernement du Québec « Lutte contre le travail au noir »⁶⁰

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 \$
2021	5 066 000	14 738 789 \$

Chaque année, le gouvernement du Québec investit des millions de dollars dans la lutte au travail au noir dans l’industrie de la construction (voir tableau). Malheureusement le phénomène est endémique et persiste. Le travail au noir a non seulement des impacts sur les revenus de l’État, mais pénalise les travailleuses et les travailleurs dans le calcul de :

⁶⁰ Ces informations apparaissent dans le rapport de gestion ou dans les états financiers de la CCQ.

- leurs avantages sociaux ;
- leur éligibilité à l'assurance-emploi ;
- leur salaire pour les programmes gouvernementaux (RQAP, RRQ, etc.) ;
- la progression de leur apprentissage.

En basant le référencement sur le nombre d'heures travaillées, l'industrie établira un incitatif de plus afin de motiver les travailleuses et les travailleurs d'exiger la déclaration de leurs heures et ainsi réduire l'attrait du travail au noir.

UN SYSTÈME BASÉ SUR LA TRANSPARENCE

Un des objectifs du *Carnet de référence* était d'éviter la discrimination et l'intimidation basées sur l'allégeance syndicale. L'évolution de l'industrie à la suite du projet de Loi 30 a modifié l'activité syndicale qui ne se concentre plus sur le placement de main-d'œuvre et a diversifié son rayon d'action. Près de la moitié de la main-d'œuvre active⁶¹ a passé la majorité de sa carrière sans le placement syndical. Les références et mœurs ont changé, les travailleuses et les travailleurs ne voient plus l'appartenance syndicale comme un frein à l'accès à l'industrie.

Il existe toujours une concentration de représentativité syndicale dans certains métiers, mais cela peut signifier davantage un sentiment d'appartenance et une tradition, qu'une obligation. De tels phénomènes existent dans d'autres industries sans que ce soit pour autant le résultat de manœuvres sournoises. Le sentiment d'appartenance à des syndicats de métiers est bien documenté. De nombreux employeurs (81%)⁶² embauchent des travailleuses et des travailleurs provenant de plus d'une allégeance syndicale et l'industrie de la construction ne vit plus de perturbations en raison de l'allégeance syndicale depuis longtemps.

RÉINSTAURER LE COMITÉ DE VIGIE

Afin de s'assurer que les objectifs de la Loi soient respectés, il faut rétablir un comité indépendant de vérification du référencement. Le référencement de la main-d'œuvre est un point très sensible auprès des associations syndicales et patronales. L'objectif de la FTQ-Construction est de s'assurer que les moyens mis en place soient durables et puissent s'adapter à l'évolution de l'industrie avec le temps.

Le comité de vigie aurait pour objectif :

- d'analyser l'activité de référencement et veiller à sa conformité ;
- de calculer les cibles de référencement pour les groupes minoritaires ;
- de sonder les employeurs, les travailleuses ainsi que les travailleurs quant à leur expérience de référencement ;
- de faire rapport aux parties prenantes et d'offrir des recommandations pour l'amélioration continue du système.

Ce comité indépendant devrait être composé de personnes acceptées par les parties prenantes.

RENDRE DES COMPTES

Pour que le système fonctionne et afin d'éviter les critiques du passé, celui-ci devra être transparent, objectif et libre. Tout en voulant laisser la liberté aux parties de convenir d'une méthode de fonctionnement, la FTQ-

⁶¹ CCQ, *Tableau C29 2021*, 43% de la main-d'œuvre active a moins de 35 ans.

⁶² CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, septembre-décembre 2013, page 23.

Construction propose un système basé sur la déclaration de chaque référence au comité de vigie. Ces déclarations permettraient de suivre les références et déterminer s'il y a du favoritisme et de l'intimidation, si le critère des heures travaillées est respecté et si des groupes minoritaires sont discriminés.

Le CRC doit être pleinement transparent pour l'ensemble des parties, incluant les travailleuses et les travailleurs. Il est impératif que les personnes référées à travers les listes du CRC puissent savoir, dans un délai très court, à quels employeurs elles ont été référées. De cette façon, non seulement les travailleuses et les travailleurs sont actifs dans leur processus d'employabilité, mais peuvent faire des suivis auprès des employeurs qui les intéressent.

Enfin, la CCQ doit utiliser les pouvoirs d'enquête dont elle dispose en vertu des articles 7 et 121 de la Loi R-20 en cas de plaintes relatives au CRC.

RECOMMANDATIONS

- Implanter un système transparent et efficace de référencement de main-d'œuvre qui respecte le droit de gérance, tout en veillant à lutter contre la discrimination, la précarité et améliorer la rétention de main-d'œuvre ;
- Redonner le droit de référencement syndical aux associations représentatives syndicales. Le taux d'embauche lors de référencement syndical est supérieur et les associations syndicales sont mieux outillées pour lutter contre la discrimination et la précarité ;
- Implanter un système basé sur le nombre d'heures travaillées, la compétence et la qualification afin d'assurer un référencement sans népotisme et de lutter contre la discrimination. Les employeurs conserveront leur droit de gérance pour s'assurer que la personne possède les compétences nécessaires pour effectuer la tâche requise, mais devront le faire dans un bassin de candidatures plus restreint ;
- Retirer l'article 119.0.1 qui a pour effet d'empêcher les syndicats détenteurs de permis de communiquer avec les employeurs, pour s'assurer que la main-d'œuvre référée ait les compétences requises pour exécuter les tâches demandées. Retirer aussi la référence à 119.0.1 à l'article 119.11, qui pénalise de cinq ans d'inaptitude à représenter les travailleuses et les travailleurs quiconque parle à un employeur dans le cadre de la référence de main-d'œuvre ;
- Créer une équivalence d'heures pour les groupes minoritaires afin d'éviter un biais systémique, et ce, jusqu'à l'atteinte de cibles d'équivalence ;
- Créer un système de déclaration des références afin de s'assurer qu'il y ait une reddition de compte, de la transparence et la confiance de l'industrie ;
- Réinstaurer le comité de vigie pour veiller à la bonne marche du référencement. Le comité de vigie analyserait les données du référencement, calculerait les cibles de référencement, sonderait les employeurs, travailleuses et travailleurs dans une perspective d'amélioration continue et ferait rapport annuellement sur les résultats du référencement. Le comité devrait être composé de personnes acceptées par les associations syndicales et patronales.

DES PÉNALITÉS À REVOIR

La présence d'un grand nombre d'infractions pénales dans une Loi sur les relations de travail n'est pas commun. L'augmentation de ces peines, dans le PL 51, afin d'agir de façon dissuasive démontre qu'il existe un véritable problème de respect des conventions collectives.

Articles 119.0.1 et 119.11 de la Loi R-20

En 2011,⁶³ une mesure pénale a été incorporée à la Loi en lien avec la référence, directe ou même indirecte, de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction :

119.0.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 227 \$ à 2 452 \$ dans le cas d'une personne physique et de 2 487 \$ à 4 973 \$ dans les autres cas:

1° l'association visée par l'article 107.1 qui réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit, directement ou indirectement, un service de référence de main-d'œuvre autrement que par la participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

2° le représentant syndical, le délégué de chantier ou tout autre représentant d'une association visée par le paragraphe 1° qui, directement ou indirectement, réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit un service de référence de main-d'œuvre autrement que par l'intermédiaire de sa participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

3° toute autre personne qui offre ou fournit un service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

En outre, une peine additionnelle a été ajoutée aux peines monétaires prévues à l'article 119.0.1, soit l'inhabilité automatique d'une personne à représenter, à quelque titre que ce soit, une association pendant cinq ans :

119.11. Toute personne physique déclarée coupable, en vertu d'un jugement définitif, d'une infraction visée à l'un ou l'autre des articles 113.1, 113.2, 115, 119, 119.0.1, 119.0.3, 119.0.5 et 119.8 à 119.10 est inhabile à diriger ou à représenter, à quelque titre que ce soit, une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative ou à être membre du Conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi, durant les cinq années qui suivent le prononcé de la sentence. (Nos caractères gras.)

Ainsi, la Loi R-20 prévoit des peines qui s'additionnent pour tout type de référence de main-d'œuvre, directe ou même indirecte, par un.e représentant.e syndical.e, un.e délégué.e de chantier ou tout autre représentant.e d'une association de salarié.e.s.

Soulignons que les associations de salarié.e.s et les personnes qui les représentent sont parfois mises dans une position inconfortable puisque des employeurs, exaspérés par les difficultés à utiliser les services de référence inefficaces offerts par la CCQ, approchent des représentant.e.s des associations de salarié.e.s pour voir si, à leur connaissance, des travailleuses ou des travailleurs sont disponibles. Si un.e représentant.e a le malheur de répondre à cette question, il fait alors face à deux peines aux conséquences désastreuses.

À titre d'exemple, en 2014, un employeur qui avait eu des problèmes avec un délégué syndical a demandé à rencontrer des représentants d'une association de salariés pour en discuter. Pendant la rencontre, un représentant de l'employeur a demandé aux représentants de l'association de salariés s'ils avaient un nom de délégué à suggérer.

⁶³ 2011, c. 30, a. 62

Pour bien comprendre, il faut préciser qu'un.e délégué.e est un.e employé.e qui travaille pour un employeur et qui est élu.e à des fonctions syndicales de délégué.e par les autres travailleuses et travailleurs. En réponse à cette question, un représentant de l'association aurait alors nommé des personnes qui avaient des connaissances pour occuper des fonctions de délégué.e. L'employeur a éventuellement embauché une des personnes nommées.

L'employeur (son représentant), qui avait demandé des références, n'a encouru aucune pénalité pour ne pas avoir utilisé le système de référence de la CCQ. En revanche, pour les représentants syndicaux, la pénalité a été sans commune mesure.

La Cour du Québec écrivait⁶⁴ dans cette affaire :

[56] À partir de la preuve entendue, la seule raison pour laquelle Lambert Somec Inca a engagé Monsieur Vallée, ce sont les références données par ses représentants. Et ce sont les seules références qui ont été données, par quelque moyen que ce soit. Il s'agit là d'une réalité incontournable, peu importe le contexte ou l'intention de quiconque.

[57] Le tribunal ne peut faire d'aveuglement volontaire. Il doit juger au résultat, à partir de la preuve soumise par la défense elle-même. Le fait qu'il y ait eu des discussions relatives à un problème de relation de travail ne diminue en rien la réalité. En conséquence, le tribunal conclut que la preuve lui a été faite, hors de tout doute, que les défendeurs ont recommandé un ouvrier à un employeur autrement qu'en participant au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Par cette action ils ont fourni pour la défenderesse « un service » que celle-ci n'a pas le droit de fournir. Ils ont donc ainsi tous définitivement commis l'infraction qui leur est reprochée.

Le Défendeur dans cette affaire s'est vu imposer une peine de 1 009,00\$, mais surtout, il est devenu inhabile à exercer les fonctions qu'il occupait pour une durée de cinq ans. Cinq ans, c'est une période d'inhabilité exagérément disproportionnée.

Il faut comprendre que, dans l'industrie de la construction, la portée de l'inhabilité peut équivaloir, dans les faits, à la perte de l'emploi de la personne touchée. Plusieurs représentant.e.s ou dirigeants des associations de salarié.e.s sont des employé.e.s de ces associations. C'est leur boulot.

La Loi R-20 ne permet aucune distinction, selon la gravité ou selon qu'une violation ait été faite de bonne foi. La Loi donne lieu à des excès en imposant automatiquement une perte d'emploi et des amendes monétaires corsées de manière simultanée.

Il est soumis que, le fait d'être exposé à une perte d'emploi en plus de peines monétaires constitue une peine cruelle et inusitée au sens de l'article 12 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Une peine monétaire importante est déjà mise en place et la prohibition d'occuper un poste est une peine sans commune mesure avec l'infraction d'avoir donné le nom d'un.e salarié.e à un employeur.

Cela peut porter atteinte à la dignité des représentant.e.s des associations de salarié.e.s et à leur droit de choisir leur domaine d'emploi. Comme le reconnaissait la Cour suprême, le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne ; c'est une composante essentielle du sens de son identité, de sa valorisation et de son bien-être.⁶⁵ Tout changement survenant dans la situation professionnelle d'une personne aura de graves répercussions pour elle.⁶⁶

⁶⁴ Cour du Québec, dossier no 505-61-148034-168.

⁶⁵ Voir notamment : Wallace c. United Grain Growers Ltd, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 93.

⁶⁶ Id., par. 94.

Il est fondamentalement injuste de priver une personne de son travail, sans égard à son intention, ou au contexte entourant la faute.

On ne peut infliger à une personne une peine totalement disproportionnée à la seule fin de dissuader ses concitoyens de désobéir à la loi.⁶⁷

Ajoutons que lorsqu'un.e représentant.e librement choisi.e par les salarié.e.s est empêché.e d'exercer toute fonction syndicale, cela est de nature à entraver de manière importante les activités d'une association de salarié.e.s. Cela est également contraire au libre choix des travailleuses, des travailleurs et à la liberté d'association.⁶⁸ Le choix des représentant.e.s est une composante du droit à la liberté d'association : l'autonomie syndicale est essentielle.⁶⁹

Il y a ici atteint à la liberté d'association des travailleuses et des travailleurs.

RECOMMANDATIONS

- Mettre de côté la double peine et abroger les articles 119.0.1 et 119.11. ;
- Réviser les mécanismes prévus par la Loi pour adresser les différentes situations. Il est temps de mettre de côté les plaintes pénales devant les tribunaux de droit commun pour se tourner vers l'utilisation efficace et flexible des pouvoirs d'ordonnance du Tribunal administratif du travail ;
- Accorder au Tribunal administratif du travail le pouvoir d'intervenir en cas de plaintes pour référence interdite de main-d'œuvre ;
- Prévoir le dépôt d'une plainte au Tribunal administratif du travail en cas de référence interdite. Le TAT disposera alors des pouvoirs prévus à l'article 9 de *la Loi instituant le Tribunal administratif du travail* :

« 9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut:

1° sur demande ou d'office, rejeter sommairement ou assujettir à certaines conditions toute affaire qu'il juge abusive ou dilatoire ;

⁶⁷ R. c. Nur, [2015] 1 R.C.S. 773, par. 45.

⁶⁸ Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 RCS 391, par. 29: (...) Il y a plus de 60 ans, le professeur Bora Laskin (plus tard Juge en chef du Canada) définissait avec justesse la négociation collective :

[TRADUCTION] La négociation collective est un processus par lequel les travailleurs expriment leurs opinions, par l'entremise des représentants de leur choix, et non des représentants choisis, nommés ou autorisés par les employeurs. Plus que cela, il s'agit d'un processus par lequel l'employeur et ses employés peuvent négocier pour s'entendre sur les conditions de travail, pourvu que leur pouvoir respectif de négociation soit de force relativement égale.

Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (procureur général), 2015 CSC 1 :

« [82] La négociation collective représente un aspect fondamental de la société canadienne qui « favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs en leur donnant l'occasion d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail et, de ce fait, d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure de leur vie, à savoir leur travail » (Health Services, par. 82). En termes simples, son objectif consiste à protéger l'autonomie collective des employés contre le pouvoir supérieur de l'administration et à maintenir un équilibre entre les parties. Cet équilibre s'établit grâce à la liberté de choix et à l'indépendance accordées aux employés dans le cadre de ce processus de relations de travail. »

⁶⁹ Article 3 de la Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical : 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

2° *refuser de statuer sur le mérite d'une plainte portée en vertu du Code du travail (chapitre C-27) ou de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) lorsqu'il estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 du Code du travail ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail ;*

2.1° *interdire, sur demande ou d'office, à une partie dont le comportement est vexatoire ou quérulent d'introduire une affaire, à moins d'obtenir l'autorisation préalable du président ou de tout autre membre que ce dernier désigne et selon les conditions que le président ou tout autre membre qu'il désigne détermine ;*

3° *rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire ou de surseoir, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties ;*

4° *confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contestée et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu ;*

5° *rendre toute décision qu'il juge appropriée ;*

6° *entériner un accord, s'il est conforme à la loi ;*

7° *omettre le nom des personnes impliquées lorsqu'il estime qu'une décision contient des renseignements d'un caractère confidentiel dont la divulgation pourrait être préjudiciable à ces personnes.»*

- Adopter une disposition similaire à l'article 111.33 par. 1 et 3 du *Code du travail* (avec les adaptations nécessaires) :

Code du travail, article 111.33 :

111.33. Outre les pouvoirs que lui attribuent le présent code et la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), le Tribunal peut aussi aux fins du présent code:

1° *ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;*
[...]

3° *ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié.*

L'article 113.1

En 2011, une modification législative fut également apportée à l'article 113.1 de la Loi R-20 pour modifier l'intention requise pour conclure à un acte interdit :

La version actuelle de la Loi R-20 prévoit:

« 113.1 Quiconque use d'intimidation ou de menace raisonnablement susceptible de provoquer une entrave, un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier commet une infraction et est passible d'une amende de 1 303 \$ à 13 032 \$ pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction. » (Nous soulignons)

L'ancienne version de la Loi R-20 indiquait:

« 113.1. Quiconque use d'intimidation ou de menace dans le but de provoquer une entrave, un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction. » (Nous soulignons)

De plus, cette disposition (art. 113.1) a été ajoutée à celle rendant inhabile une personne à diriger ou à représenter, à quelque titre que ce soit, une association de salarié.e.s (article 119.11 de la Loi R-20 reproduit dans la section précédente).

Ce que cela signifie, c'est que tout geste d'intimidation ou de menace, peu importe sa gravité, qui a un potentiel (*susceptible de provoquer*) de ralentir le travail – même si ce n'est nullement l'intention de l'auteur du geste – peut faire l'objet d'une poursuite pénale, mener à une peine monétaire et à une inhabilité de cinq ans, et ce, alors que le geste n'avait pas pour but de ralentir ou d'entraver les activités d'un chantier.

Personne ne veut encourager la commission d'une illégalité et la FTQ-Construction n'encourage et ne cautionne certainement pas l'intimidation. Cela dit, un faux pas ne devrait pas engendrer automatiquement une amende et, pour certain.e.s, une perte d'emploi pour cinq ans, ce qui devient abusif.

À titre comparatif, soulignons qu'usuellement, en matière disciplinaire, même un emportement ne mènera pas automatiquement à une fin d'emploi (ou à une suspension des fonctions pour une durée de cinq ans). À titre d'exemple, dans l'affaire *CSD Construction et Cegerco Inc.*,⁷⁰ un charpentier-menuisier d'expérience (25 ans de métier) et contremaître avait été congédié après une altercation avec son supérieur immédiat sur les lieux de travail. Une arbitre de grief a annulé le congédiement imposé. Voici ce qu'elle écrivait :

[25] Il m'apparaît toutefois manifeste que le fait pour un salarié d'exprimer de la colère pendant un court moment en claquant une porte de roulotte et une porte de bureau sans encourir de dommages matériels et sans prononcer de paroles injurieuses, déplacées ou offensantes ne justifie pas un congédiement immédiat. Certes, il est préférable de ne pas agir de la sorte même sur un chantier de construction, mais la gravité de la conduite m'apparaît minime et mérite au plus un simple rappel à l'ordre, un avis écrit.

Si les actes avaient été posés par un.e représentant.e syndical.e, est-ce qu'il ou elle aurait pu être accusé.e d'avoir fait un acte d'intimidation? Cet acte aurait-il été jugé comme étant *susceptible* de provoquer une entrave au travail? Il est soumis que cette disposition viole également la liberté d'association et est une peine cruelle et inusitée.

Ce type d'intervention pénale ne donne aucunement place à la considération de tous les faits pertinents et ne tient pas compte du contexte parfois volatile dans les milieux de travail.

Précisons qu'aucune disposition prévoyant une inhabilité à exercer des fonctions syndicales n'existe dans le *Code du travail*. Il n'y a pas de motifs à prévoir une telle peine minimale obligatoire pour les intervenant.e.s syndicaux.ales de la construction.

⁷⁰ 2023 QCTA 77, arbitre de grief Maureen Flynn.

RECOMMANDATION

Il est recommandé encore une fois d'éviter le processus pénal en abrogeant l'article 113.1 et la référence qui est faite à l'article 119.11 de la Loi R-20, pour plutôt se tourner vers l'intervention du Tribunal administratif du travail, telle que détaillée dans la section précédente.

Article 26.1 de la Loi R-20

La FTQ-Construction souhaite adresser un dernier point en lien avec les questions d'inhabilité, soit l'article 26.1 :

26. 1. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de voies de faits simples, de méfait, de voies de fait causant des lésions corporelles, de vol, d'intimidation, d'intimidation de personnes associées au système judiciaire, d'infraction à l'encontre de la liberté d'association, de harcèlement criminel, de menaces, de menaces et représailles, de rédaction non autorisée de document, de commissions secrètes, de trafic de substances en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (L.C. 1996, c. 19), d'importation, d'exportation ou de production en vertu de cette loi, de complot pour commettre un de ces actes, d'un acte criminel prévu aux articles 467.11 à 467.13 du Code criminel (L.R.C. 1985, c. C-46) ou, s'ils sont reliés aux activités que la personne exerce dans l'industrie de la construction, d'une infraction à une loi fiscale ou d'un acte criminel autre que les actes énumérés au paragraphe 2 ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative, ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi.

À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (L.R.C. 1985, c. C-47), l'inhabilité prévue ci-dessus subsiste cinq ans après le terme d'emprisonnement fixé par la sentence; s'il y a eu condamnation à une amende seulement ou si la sentence a été suspendue, l'inhabilité subsiste durant cinq ans à compter de la condamnation.

2. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de meurtre, de tentative de meurtre, d'homicide involontaire coupable, de vol qualifié, d'extorsion, d'incendie criminel, de vol avec effraction, de fraude, d'enlèvement, de voies de fait graves, ou de complot pour commettre un de ces actes ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative ni être élue ou nommée délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi.

3. (Paragraphe abrogé).

Il y a ici une panoplie d'actes qui peuvent mener à une inhabilité allant d'actes graves comme le meurtre, à des actes d'une gravité moindre, comme le méfait (ça peut être, par exemple, avoir fait un graffiti sur un mur). L'inhabilité pour une durée de cinq ans touche diverses occupations, allant des membres du C.A. de la CCQ aux délégué.e.s de chantier.

Le législateur a omis d'étendre l'application de cette disposition aux représentant.e.s des employeurs, hormis les représentant.e.s des associations d'employeurs (associations visées à l'article 1 paragraphe c), c.1) et c.2) de la Loi R-20).

Il serait opportun d'étendre l'application de ces règles aux représentant.e.s des employeurs qui effectuent la supervision ou la surveillance des salarié.e.s, tels que chef.fe de groupe, contremaître général, surintendant.e, chef.fe d'équipe ou autre représentant.e désigné.e de l'employeur.

Les représentant.e.s des employeurs sur le chantier sont en quelque sorte le pendant des délégué.e.s de chantier. Il serait utile que les vis-à-vis de chacune des parties soient visé.e.s par les mêmes obligations : il n’y a aucun motif de croire que seulement les représentant.e.s des salarié.e.s doivent montrer patte blanche pour avoir de saines relations de travail. Non seulement il y a un élément de justice entre les parties, cela est de nature à assurer que l’ensemble des intervenant.e.s dans les relations de travail ont la probité que le législateur recherche.

RECOMMANDATION

- Insérer la notion de « représentant.e.s des employeurs qui effectuent la supervision ou la surveillance des salarié.e.s, tel que contremaître général, surintendant ou autre représentant.e désigné.e de l’employeur dans les personnes visées par l’article 26.

« REPRÉSENTANTS DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE »

DES AMÉLIORATIONS, MAIS ENCORE UNE LONGUE ROUTE DEVANT NOUS

Au Québec, en 2024, l'industrie de la construction est encore l'un des secteurs d'activité les plus homogènes quant à la composition de sa main-d'œuvre. S'il y a certaines améliorations quant à la représentation des femmes par exemple, passant de 0,3% (1997) à 3,64% (2022), l'évolution demeure lente et beaucoup reste à faire, particulièrement sur le plan de la rétention.

Le fait que les femmes accumulent moins d'heures travaillées et qu'elles soient moins présentes dans les métiers, occupations et les secteurs d'activité les plus avantageux, a pour conséquence de créer un écart important par rapport au salaire annuel moyen des hommes. Ces écarts d'heures travaillées, de salaire annuel, de période d'emploi plus courte, de période de recherche d'emploi plus longue ont des impacts importants tout au long de la carrière. Pensons notamment au cumul d'heures pour le régime de retraite, le régime d'assurance, l'accès au fonds de formation, l'accès aux prestations d'assurance-emploi, etc.

30 ANS DE LUTTES POUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES EN CONSTRUCTION

La présence des femmes dans l'industrie de la construction a bel et bien augmenté au cours des dernières années. Bien que le nombre de femmes soit passé de 2231 en 2013 à 7218 en 2022, cela ne représente pourtant que 3,6% de la main-d'œuvre. Les mentalités changent et on peut constater qu'il y a une plus grande acceptation sur les chantiers. Cependant, il existe encore de nombreux freins à l'égalité des femmes dans l'industrie.

Le parcours des travailleuses connaît de nombreux obstacles dont la discrimination à l'embauche, le harcèlement psychologique, sexuel et sexiste, la difficulté à concilier travail et responsabilités familiales, les problèmes d'accès au programme de retrait préventif et d'accès à l'assurance-emploi.

Malgré de nombreuses initiatives de promotion afin d'attirer les femmes dans l'industrie, la CCQ et le ministre du Travail refusent d'implanter des mesures afin de s'assurer qu'après l'intégration des femmes dans l'industrie, elles aient une expérience en tout respect de leurs droits, qu'elles aient les mêmes opportunités et possibilités de faire carrière dans les métiers et occupations qu'elles ont choisis. Le gouvernement abonde dans le sens des employeurs qui refusent toutes mesures coercitives et favorisent uniquement une approche de la porte ouverte : faire entrer le plus de femmes, sans égard à la rétention de la main-d'œuvre et sans attaquer de front la discrimination.

En effet, ces dernières années, la CCQ et le gouvernement ont introduit une série de mesures pour favoriser l'accès des femmes dans l'industrie. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre et de relance économique, les femmes représentent depuis 2020 près de 9% de la nouvelle main-d'œuvre dans l'industrie. En revanche, elles font partie du groupe le moins formé (conséquence des ouvertures des bassins), ce qui pose des obstacles à leur progression et maintien dans l'industrie.

L'expérience nous démontre que le parcours des femmes est difficile et qu'il est préférable de mettre en place des outils afin de lutter contre la discrimination et le harcèlement. Il doit y avoir une réflexion à long terme sur leur employabilité. Cette analyse doit se faire en prenant en compte le fonctionnement de l'industrie, notamment l'absence de sécurité d'emploi et ses effets sur l'ensemble de la main-d'œuvre, en particulier les femmes et les groupes sous-représentés.

Les mesures implantées dans le PAEF, comme l'accès des femmes grâce aux ouvertures des bassins à 30% ou l'abaissement du ratio apprenti.e-compagnon.ne lorsque l'apprentie est une femme, n'ont pas démontré un effet positif sur la qualité des emplois obtenus ni sur la rétention de la main-d'œuvre. Les constats sur le terrain démontrent aussi que plusieurs travailleuses et travailleurs entré.e.s par les bassins ont de la difficulté à suivre les formations obligatoires en raison des problèmes de disponibilité et d'arrimage. Enfin, les données montrent que les taux de rétention des personnes non diplômées sont inférieurs à celles formées. Sans étude d'impact et l'ajout de véritables mesures d'accompagnement, la FTQ-Construction ne veut pas poursuivre cette mesure. Nous pensons que nous desservons les travailleuses en les faisant entrer dans l'industrie sans formation initiale et sans s'assurer que les chantiers soient un endroit exempt de discrimination pour elles. Ni le projet de loi, ni l'étude d'impact, ni le mémoire du ministre ne font mention de la rétention de main-d'œuvre ni d'aucune mesure de lutte à la discrimination en emploi.

Évolution des mouvements de travailleuses (entrées et sorties) dans l'industrie de la construction entre 2008 et 2022.

	Nouvelles entrées annuelles (nombre de femmes)	Femmes actives (nombre)	Pourcentage d'augmentation de la main-d'œuvre féminine (par rapport à l'année précédente)	Départ par rapport à l'année précédente (excluant les entrées)	Taux de roulement annuel	Proportion des entrées annuelles qui servent à compenser les départs	Part des femmes dans les entrées totales de main-d'œuvre	Part des femmes dans la main-d'œuvre active totale
2008	384	1730					2,4%	1,19%
2009	298	1735	0,3%	-293	17%	98%	2,5%	1,19%
2010	378	1904	9,7%	-209	12%	55%	2,6%	1,24%
2011	395	2077	9,1%	-222	12%	56%	2,7%	1,30%
2012	422	2191	5,5%	-308	15%	73%	3,1%	1,34%
2013	370	2231	1,8%	-330	15%	89%	3,6%	1,38%
2014	375	2256	1,1%	-350	16%	93%	4,1%	1,43%
2015	363	2289	1,5%	-330	15%	91%	4,5%	1,49%
2016	483	2503	9,3%	-269	12%	56%	5,2%	1,62%
2017	757	3002	19,9%	-258	10%	34%	6,9%	1,91%
2018	932	3553	18,4%	-381	13%	41%	6,3%	2,13%
2019	1253	4332	21,9%	-474	13%	38%	7,1%	2,45%
2020	1263	4849	11,9%	-746	17%	59%	8,6%	2,73%
2021	1933	6220	28,3%	-562	12%	29%	8,9%	3,27%
2022	1918	7218	16,0%	-920	15%	48%	9,30%	3,64%

Tableau tiré de ATF, 2023, p.36 et tiré des données de CCQ.

L'article 68 du Projet de loi 51 vient en plus étendre cette mesure à l'ensemble des personnes « représentantes de la diversité québécoise » et la FTQ-Construction est persuadée qu'une telle initiative n'aidera aucunement l'intégration et le maintien des personnes des groupes sous-représentés dans l'industrie. On risque de créer deux catégories de main-d'œuvre.

IMPROVISATION ET PARESSE DU PL 51 À L'ÉGARD DES PERSONNES SOUS-REPRÉSENTÉES

Au cours des dernières années, la FTQ-Construction a travaillé à bâtir des ponts avec les populations sous-représentées de l'industrie de la construction. Nous avons participé à des études, à des tables de concertation, à des partenariats, nous avons développé des projets pilotes et avons rencontré des leaders de communautés avec des groupes de femmes, des personnes des Premières nations et Inuits, des groupes communautaires représentant et offrant des services aux personnes de minorité visible et des tables de concertation pour les personnes immigrantes. Ce que notre expérience nous a appris, c'est que les réalités et besoins sont divers et complexes. Les particularités de chacun nécessitent une approche adaptée – et rigoureuse - afin de prendre compte de la réalité des parcours professionnels et des obstacles distincts qui caractérisent les parcours.

L'approche du ministre nie cette réalité et se place en rupture avec les cadres existants en matière de droits fondamentaux et d'accès à l'égalité. Le PL 51 vient mettre toutes populations sous-représentées sous un seul vocable et impose une solution unique. Ceci empêche de prendre en compte des particularités de chaque groupe et aussi le croisement des discriminations que peuvent vivre les personnes.

Le gouvernement devrait être honnête sur ses intentions. Plutôt que de parler d'inclusion, le mémoire au conseil des ministres parle de réduction de l'impact de la pénurie de main-d'œuvre.

*“Certains autres groupes sont sous-représentés dans l'industrie de la construction, notamment les Autochtones, les minorités visibles ou ethniques et les personnes handicapées. En 2022, les Autochtones représentaient 0,76 % de la main-d'œuvre de l'industrie au Québec, alors qu'ils représentent 2,5 % de la population du Québec selon le dernier recensement. En l'absence de mesures favorisant leur attraction, ces groupes représentatifs de la diversité de la société québécoise continueront vraisemblablement d'être sous-représentés dans l'industrie, **alors qu'il s'agit d'un bassin de main-d'œuvre qui pourrait aider à réduire l'impact de la pénurie de main-d'œuvre.**”*

Ces mesures servent uniquement à accélérer l'entrée de travailleuses et de travailleurs pour les besoins à court terme de l'industrie; il n'y a aucune mesure de rétention ou de renforcement de la promotion des droits fondamentaux ou de l'accès à l'égalité. La FTQ-Construction pense plutôt à long terme, il est primordial de garder en tête la lutte à la discrimination et les principes de rétention afin de s'assurer de pouvoir changer notre industrie et la rendre réellement accessible pour toutes et tous.

DES PROBLÈMES TRÈS CONCRETS SUR LE TERRAIN

Plusieurs études démontrent que le problème n'est pas sur la disponibilité de la main-d'œuvre sous-représentée, mais plutôt sur le refus d'employeurs d'embaucher cette main-d'œuvre pour des motifs discriminatoires. Même en période de plein emploi, plusieurs employeurs ne veulent pas de femmes ou ne se gênent pas pour dire qu'ils « ne veulent pas de Noirs ou d'Arabes sur leur chantier ». Par exemple, la CCQ indique que seulement 15% des employeurs embauchent des femmes.⁷¹

Une étude commandée par la CCQ en 2017 a démontré la prévalence des situations de harcèlement et d'intimidation ciblant particulièrement les femmes, les Premières nations, les personnes racisées ou immigrantes, les personnes des minorités sexuelles, mais aussi les apprenti.e.s.⁷²

⁷¹ Tableau C47 : Employeurs embauchant des femmes selon le nombre de salariés 2022, CCQ.

⁷² CHAREST, et. al. *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : Comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Commission de la construction du Québec, 2017

D'ailleurs les quelques études récentes portant sur les femmes⁷³ et les personnes immigrantes⁷⁴ montrent la présence accrue de ces deux groupes dans les emplois hors CCQ (rénovation), mais aussi dans des zones grises (ex. travail non déclaré). Ces emplois n'offrent pas les mêmes conditions de travail, salaires et avantages sociaux que la construction assujettit, ni de protection syndicale, ce qui ouvre la porte à la négociation individuelle et à des abus. Même pour les travailleuses et les travailleurs qui travaillent dans des emplois assujettis, il n'est pas rare que nos représentants syndicaux et nos représentantes syndicales soient interpellé.e.s pour des situations abusives où l'employeur tente de payer « hors CCQ » du travail qui est pourtant inclus dans la définition de la Loi R-20.

Le PL 51 aurait dû être une occasion pour inclure des mesures structurantes afin de créer des conditions propices à la lutte au harcèlement sur toutes ses formes. Il aurait fallu encourager l'accès et les incitatifs à la formation professionnelle, créer des programmes d'obligations contractuelles dans la construction et pénaliser davantage les employeurs qui font du harcèlement et de la discrimination.

En conclusion de son rapport de recherche en 2023, ATF affirmait :

« La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction n'est pas une fatalité. Or, en se contentant de mesures de promotion et d'accès arrimées aux intérêts économiques immédiats des entreprises et en faisant fi des obstacles systémiques rencontrés par les femmes (pourtant bien documentés), tout est en place pour que les lourdes tendances historiques liées aux départs des travailleuses se confirment. La pleine participation des femmes à l'industrie de la construction et leur rétention dans le secteur demanderont des efforts concertés afin que les femmes qui ont intégré l'industrie sous l'appel du gouvernement et de la CCQ ne soient pas les premières refoulées hors de l'industrie ou vers ses marges les moins avantageuses et épanouissantes comme l'ont été les travailleuses qui les ont précédées. »

Il en va de même pour les autres groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction. Il est nécessaire que les actions et remèdes proposés.e.s soient le fruit d'un travail rigoureux d'analyse des problématiques en jeu.

⁷³ Rapport observatoire ATF 2023

⁷⁴ Blain, Marie-Jeanne et Lucio Castracani (2023) Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction. Rapport de recherche. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Équipe de recherche ÉRASME et Savoirs Partagés, Montréal, Octobre 2023, 158 pages.

ASSUJETTISSEMENT DES TRAVAUX : REFLÉTER LA RÉALITÉ DU TERRAIN

Nous proposons de modifier le champ d'application du Règlement d'application de la Loi R-20 afin d'inclure les travaux d'installation de la machinerie de production pendant la phase de construction et de modification structurale d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil sans condition, c'est-à-dire qui ne dépend pas du statut de l'employeur ou des salarié.e.s.

Cette proposition fait en sorte de refléter la réalité du marché du travail et la volonté des employeurs qui embauchent et qui déclarent les heures de travail effectuées par leurs salarié.e.s détenant un certificat de compétence.

De plus, en assujettissant la machinerie de production, on évite de potentiels conflits intersyndicaux pour représenter les travailleuses et les travailleurs qui se retrouvent alors sans accréditation syndicale. L'assujettissement de la main-d'œuvre permet une prévisibilité des coûts et des cycles de négociation et facilite la paix industrielle pour la production de grands travaux industriels.

L'ARTICLE 7 DU PL 51 : FACILITER LA RÉALISATION DES TRAVAUX DANS LE LOGEMENT SOCIAL

Le ministre du Travail veut faciliter la rénovation et la modification des logements sociaux en retirant ces travaux du champ de compétence des travailleuses et des travailleurs de la construction. Il motive son choix par le fait que les entrepreneurs ne sont pas intéressés à soumissionner sur des petits contrats.

Nous sommes septiques, car les projets de rénovation et de modification sont souvent plus complexes que prévu. Ils exigent aussi une plus grande expertise, car ils sont effectués sur des bâtiments publics qui sont dans un mauvais état en raison du sous-financement ou d'une mauvaise administration ou planification. En contrepartie, nous pouvons dire que les offices d'habitation du Québec n'ont pas pour vocation de devenir des entreprises en construction. Ne détenant pas l'expertise nécessaire, il nous semble incompréhensible que cela facilite réellement la réalisation de logements sociaux.

La crise du logement ne repose pas sur les enjeux relevant de la Loi R-20, mais plutôt de la mauvaise planification des travaux publics qui sont de la responsabilité d'organismes publics, de ministères ou du gouvernement.

PLAIDOIRIE POUR UNE VISION POSITIVE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Cela fait plus d'un an que Jean Boulet, ministre du Travail, a amorcé les travaux pour la modernisation de la Loi R-20. En parallèle des consultations du ministre, la FTQ-Construction a entrepris de développer sa propre vision de l'industrie. Une vision rassembleuse et ancrée dans l'expérience du terrain, d'années de présence dans l'industrie. Cette vision consiste en une industrie formée de travailleuses et de travailleurs détenant une éducation professionnelle, travaillant dans leur région de domicile, avec de bonnes conditions de travail. Une industrie où les décisions se prennent de façon paritaire en respect de la liberté d'association. Une industrie composée de femmes, de personnes issues de populations sous-représentées qui ne craignent pas la discrimination ou le harcèlement sur les chantiers. Une industrie où les principaux donneurs d'ouvrage et le gouvernement se coordonnent pour planifier leurs travaux afin d'assurer une meilleure harmonie entre la main-d'œuvre disponible et les projets à réaliser, une planification qui assurerait un revenu durable aux travailleuses et aux travailleurs.

Lorsque le gouvernement parle de réforme de la construction, la population a de grandes attentes. Les citoyens et les citoyennes veulent voir des travaux publics plus efficaces, de grands projets se réaliser et l'offre de logement augmenter. Malheureusement, ce n'est pas en s'attaquant à la liberté d'association et à la formation professionnelle que le gouvernement accomplira ses objectifs.

Le projet de loi 51 n'est pas une avancée pour notre industrie. La FTQ-Construction voit ce projet de loi comme l'annonce d'une industrie de la construction divisée qui néglige la formation professionnelle, les travailleuses et les travailleurs en région et la libre négociation des conditions de travail. Le gouvernement annonce qu'il désire une industrie de la construction où le ministre du Travail s'ingère dans les relations patronales-syndicales. Une industrie où on ne fait que favoriser l'accès des femmes et des personnes issues de populations sous-représentées, sans se soucier de leur bien-être, leur intégration et leur maintien dans l'industrie. Une industrie où les principaux donneurs d'ouvrage et le gouvernement se montrent incapables de se coordonner et préfèrent une main-d'œuvre jetable.

Le ministre ne cesse de répéter que ce projet de loi est perfectible. Il est encore temps de rectifier le tir et la FTQ-Construction sera toujours disponible pour faire valoir sa vision positive de l'industrie de la construction.

ANNEXE A

Estimations détaillées des besoins de diplômé.e.s par année.
Période 2024-2026

Métier /	Titre du programme de formation	Avis au ministre
Briqueur-maçon	Briquage-maçonnerie	500
Calorifugeur	Calorifugeage	22
Carreleur	Carrelage	250
Charpentier-menuisier	Charpenterie-menuiserie	3 300
Chaudronnier	Chaudronnerie	22
Cimentier-applicateur	Préparation et finition de béton	500
Couvreur	Pose de revêtements de toiture	800
Électricien	Électricité	1 085
Électricien (Installateur de système de sécurité)	Installation et entretien de systèmes de sécurité	75
Ferblantier	Ferblanterie	500
Ferrailleur	Pose d'armature du béton	85
Frigoriste	Réfrigération	350
Grutier	Conduite de grues	75
Mécanicien d'ascenseur	Mécanique d'ascenseur	60
Mécanicien de machines lourdes	Mécanique d'engins de chantier	30
Mécanicien en protection-incendie	Mécanique de protection contre les incendies	100
Mécanicien industriel de chantier	Mécanique industrielle de construction et d'entretien	40
Monteur-assembleur	Montage structural et architectural	135
Monteur-mécanicien (vitrier)	Installation et fabrication de produits verriers	550
Opérateur d'équipement lourd	Conduite d'engins de chantier	275
Opérateur de pelles	Conduite d'engins de chantier	325
Peintre	Peinture de bâtiment	400
Plâtrier	Plâtrage	300
Poseur de revêtements souples	Installation de revêtements souples	150
Poseur de systèmes intérieurs	Pose de systèmes intérieurs	350
Tuyauteur	Plomberie et chauffage	660
<i>Arpenteur</i>	Arpentage et topographie	110
<i>Boutefeu-foreur</i>	Forage-dynamitage	30
<i>Monteur de lignes</i>	Montage de lignes électriques	100

<i>Scaphandrier</i>	Plongée professionnelle	12
<i>Soudeur</i>	Soudage-montage	40
<i>Soudeur en tuyauterie</i>	Soudage haute pression	40

ANNEXE B

Principales responsabilités de la CCQ et des partenaires en lien avec la compétence des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction.

CCQ

- Administrer le Fonds de formation des salarié.e.s de l'industrie de la construction ;
- Analyser les demandes d'exemption de détenir un certificat de compétence ;
- Délivrer les certificats de compétence ;
- Donner des avis au ministre du MEEES concernant la formation professionnelle ;
- Mettre en place des activités de perfectionnement pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction ;
- Évaluer les compétences, notamment par le développement et la tenue des examens de qualification.

CFPIC

- Définir les mandats des sous-comités professionnels (SCP) et des sous-comités régionaux (SCR) et voir à leur mise en œuvre ;
- Déterminer les règles générales d'utilisation du Fonds de formation des salarié.e.s de l'industrie de la construction ;
- Donner des avis à la CCQ sur la formation professionnelle ;
- Établir et proposer la liste des besoins prioritaires en matière d'activités de perfectionnement.

MEEES

- Orienter et soutenir le développement de la formation professionnelle ;
- Assurer la gestion, l'élaboration et la révision des programmes d'études professionnelles ;
- Veiller au déploiement de l'offre de formation professionnelle sur le territoire.

ANNEXE C

Statistiques CCQ, 2022.

Tableau C 15

**Nombre d'heures travaillées par les salariés selon la région de domicile et de travail, 2022
(en milliers)**

Région de domicile	Région de travail										Total ² région de domicile	Part effectuée dans la région de domicile
	Bas-Saint- Laurent- Gaspésie	Saguenay- Lac- Saint-Jean	Québec	Mauricie- Bois- Francs	Estrie	Grand Montréal ¹	Outaouais	Abitibi- Témis- camingue	Baie- James	Côte- Nord		
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	5 341	96	274	32	14	392	28	44	96	532	6 945	76,9 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	35	6 931	151	88	14	328	26	69	256	531	8 525	81,3 %
Québec	333	396	31 962	460	239	2 204	150	123	182	842	37 250	85,8 %
Mauricie-Bois-Francs	38	77	444	9 750	237	1 851	154	66	81	299	13 174	74,0 %
Estrie	40	22	105	126	7 100	849	25	33	26	102	8 512	83,4 %
Grand Montréal ¹	92	133	542	425	676	117 959	389	258	237	601	122 177	96,5 %
Outaouais	3	10	16	19	13	515	6 508	38	40	40	7 394	88,0 %
Abitibi-Témiscamingue	2	4	12	8	6	39	10	2 939	58	33	3 160	93,0 %
Baie-James	0	0	0	0	0	0	0	1	201	1	204	98,3 %
Côte-Nord	11	50	42	12	4	76	4	4	36	2 356	2 620	89,9 %
Extérieur	2	1	4	0	0	56	195	3	0	4	270	-
Total région de travail	5 898	7 722	33 552	10 919	8 302	124 270	7 487	3 578	1 213	5 342	210 233	
Part des salariés domiciliés dans la région	90,6 %	89,8 %	95,3 %	89,3 %	85,5 %	94,9 %	86,9 %	82,1 %	16,6 %	44,1 %		

1. Inclut les régions de l'Île de Montréal, de la Montérégie et de Laval-Laurentides-Lanaudière.
2. Le total comprend les heures non identifiées à une région de travail.

Source : CCQ, avril 2023.

Tableau C 16

Nombre de salariés par métier et occupation selon la région de domicile¹, 2022

Région de domicile	Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	Saguenay - Lac-St-Jean	Québec	Mauricie - Bois-Francis	Estrie	Île de Montréal	Montérégie	Laval-Laurentides - Lanaudière	Outaouais	Abitibi-Témiscamingue	Côte - Nord	Extérieur et Baie-James	Total
Métier/occupation													
Briqueleur-maçon	74	130	587	275	233	796	1 473	1 436	199	30	10	6	5 249
Calorifugeur	30	70	210	87	56	84	174	368	53	31	x	x	1 167
Carreleur	61	70	491	131	165	458	627	681	134	21	21	6	2 866
Charpentier-menuisier	2 615	2 782	11 589	4 252	3 302	3 116	11 988	12 988	2 569	1 192	721	132	57 246
Chaudronnier	59	74	86	79	34	35	101	126	x	10	21	x	637
Cimentier-applicateur	65	112	589	303	121	579	623	1 126	192	33	19	15	3 777
Couvreur	127	149	836	506	320	572	1 305	2 096	412	84	x	x	6 419
Électricien	678	823	3 280	1 296	775	2 466	5 105	5 567	847	424	304	171	21 736
Ferblantier	120	187	820	320	178	398	1 139	1 890	204	53	41	28	5 378
Ferrailleur	76	46	338	117	95	227	398	592	104	19	30	11	2 053
Frigoriste	96	148	668	316	198	403	1 297	1 564	93	54	24	6	4 867
Grutier	73	85	278	120	66	102	477	495	112	57	53	14	1 932
Mécanicien d'ascenseur	10	13	201	16	24	254	350	398	20	10	0	48	1 344
Mécanicien de chantier	94	127	91	94	17	45	235	142	8	27	51	0	931
Mécanicien de machines lourdes	48	71	110	33	26	15	41	30	x	x	39	x	424
Mécanicien en protection-incendie	24	51	274	70	41	125	315	670	26	7	7	50	1 660
Monteur-assembleur	175	267	562	246	100	270	806	871	90	77	56	13	3 533
Monteur-mécanicien (vitrier)	38	72	375	125	82	306	542	1 110	139	43	14	13	2 859
Opérateur de pelles	560	606	1 793	708	500	223	1 939	1 984	366	230	240	21	9 170
Opérateur d'équipement lourd	550	347	1 220	533	238	260	1 339	1 321	261	170	200	52	6 491
Peintre	202	267	1 234	401	326	875	1 325	1 781	334	119	44	8	6 916
Plâtrier	30	116	782	210	164	504	947	1 097	231	23	x	x	4 117
Poseur de revêtements souples	53	54	211	59	39	167	280	325	60	13	x	x	1 274
Poseur de systèmes intérieurs	8	40	418	152	52	567	734	925	170	x	x	0	3 070
Tuyauteur	302	377	1 598	655	318	1 431	2 344	2 805	472	189	109	20	10 620
Total des métiers	6 168	7 084	28 641	11 104	7 470	14 278	35 904	42 388	7 108	2 924	2 027	640	165 736
Boutefeu et foreur	37	65	152	47	75	x	80	135	29	15	31	x	681
Manœuvre	655	802	3 201	1 086	691	3 592	5 335	7 100	1 164	272	358	354	24 610
Main-d'œuvre de lignes	129	286	566	331	94	x	316	621	101	54	125	x	2 677
Soudeur	19	64	130	72	40	88	216	243	32	33	27	14	978
Autres occupations	203	236	534	168	125	332	600	657	104	57	121	106	3 243
Total des occupations	1 043	1 453	4 583	1 704	1 025	4 073	6 547	8 756	1 430	431	662	482	32 189
Total des salariés	7 211	8 537	33 224	12 808	8 495	18 351	42 451	51 144	8 538	3 355	2 689	1 122	197 925

1. Certaines données ont été supprimées et remplacées par le symbole « x » pour des raisons de protection des renseignements personnels.

Source : CCOQ, avril 2023.

Tableau C 17

Nombre de salariés selon le métier et l'occupation et le lieu de travail, 2022

Métier/occupation	Lieu de travail ¹						Total des salariés ³
	Région de domicile exclusivement	Part % ²	Région de domicile et autres	Part % ²	Autres régions seulement	Part % ²	
Briqueur-maçon	4 630	88,2	470	9,0	149	2,8	5 249
Calorifugeur	971	83,2	162	13,9	34	2,9	1 167
Carreleur	2 569	89,6	209	7,3	88	3,1	2 866
Charpentier-menuisier	49 450	86,4	5 531	9,7	2 259	3,9	57 246
Chaudronnier	253	39,7	280	44,0	104	16,3	637
Cimentier-applicateur	3 149	83,4	487	12,9	141	3,7	3 777
Couvreur	5 796	90,3	439	6,8	184	2,9	6 419
Électricien	18 806	86,5	1 936	8,9	988	4,5	21 736
Ferblantier	4 797	89,2	443	8,2	138	2,6	5 378
Ferrailleur	1 325	64,5	557	27,1	171	8,3	2 053
Frigoriste	4 320	88,8	400	8,2	146	3,0	4 867
Grutier	1 334	69,0	461	23,9	137	7,1	1 932
Mécanicien d'ascenseur	1 125	83,7	118	8,8	101	7,5	1 344
Mécanicien de chantier	544	58,4	263	28,2	124	13,3	931
Mécanicien de machines lourdes	273	64,4	85	20,0	66	15,6	424
Mécanicien en protection-incendie	1 408	84,8	147	8,9	105	6,3	1 660
Monteur-assembleur	2 394	67,8	929	26,3	210	5,9	3 533
Monteur-mécanicien (vitrier)	2 538	88,8	234	8,2	86	3,0	2 859
Opérateur de pelles	7 612	83,0	1 020	11,1	536	5,8	9 170
Opérateur d'équipement lourd	5 110	78,7	967	14,9	413	6,4	6 491
Peintre	6 171	89,3	542	7,8	199	2,9	6 916
Plâtrier	3 708	90,1	285	6,9	124	3,0	4 117
Poseur de revêtements souples	1 137	89,2	87	6,8	50	3,9	1 274
Poseur de systèmes intérieurs	2 742	89,3	230	7,5	98	3,2	3 070
Tuyauteur	9 321	87,8	961	9,1	336	3,2	10 620
Total des métiers	141 483	85,4	17 243	10,4	6 987	4,2	165 736
Boutefeu et foreur	358	52,6	173	25,4	150	22,0	681
Manœuvre	21 213	86,2	2 229	9,1	1 164	4,7	24 610
Main-d'œuvre de lignes	1 098	41,0	946	35,4	632	23,6	2 677
Soudeur	672	68,7	227	23,2	79	8,1	978
Autres occupations	2 474	76,3	428	13,2	341	10,5	3 243
Total des occupations	25 815	80,2	4 003	12,4	2 366	7,4	32 189
Total des salariés	167 298	84,5	21 246	10,7	9 353	4,7	197 925

1. Le Grand Montréal est considéré comme une seule région.

2. Calculée sur le total des salariés ayant identifié une région de travail.

3. Inclut les salariés pour lesquels aucune région de travail n'est identifiée.

Source : CCQ, avril 2023.