

MÉMOIRE SUR LE PROJET 51 :  
LOI MODERNISANT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

---

# LE TRAVAILLEUR DE LA CONSTRUCTION AU COEUR DE LA SOLUTION

PROJET DE MÉMOIRE



Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)

## Table des matières

<b>Présentation du CPQMCI</b> .....	<b>1</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
Contexte historique .....	3
<b>Tableau des recommandations</b> .....	<b>5</b>
<b>Chapitre 1 — Mesures favorables du PL51</b> .....	<b>8</b>
Processus de négociation (Articles 9 à 22 du PL51) .....	8
Rétroactivité (Articles 23,24 et 29 du PL 51) .....	10
<b>Chapitre 2 — Mesures défavorables du PL51</b> .....	<b>11</b>
Mobilité de la main-d’œuvre (Articles 1, 60 à 70 et 73 du PL51) .....	11
Une polyvalence confuse et arbitraire (Articles 60 et 72 du PL51) .....	15
Comité de relations de travail et de conditions de travail (Article 5 du PL51).....	18
L’équité en matière d’information des salariés sur le carnet de référence (Article 31 du PL51).....	21
<b>Chapitre 3 Mesures n’ayant pas été traitées dans PL51</b> .....	<b>23</b>
Gestion des conventions collectives .....	23
Accès aux fonds de formation pour les associations représentatives.....	26
Rétention et développement de la compétence .....	29
Exercice du droit de grève pour les sujets mentionnés à l’article 61.1 R-20 (Avantages sociaux et autres) .....	32
Représentants et délégués syndicaux .....	34
L’application de l’article 57 de la Loi sur les normes du travail (L.N.T) à la Loi R-20.....	36
Séparer la gestion des avantages sociaux de la CCQ.....	38
<b>Conclusion</b> .....	<b>40</b>
<b>Bibliographies</b> .....	<b>42</b>
<b>Annexe A</b> .....	<b>44</b>

# Présentation du CPQMCI

Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), ci-dessous appelé Conseil provincial (International), existe depuis 1964. Il regroupe 23 sections locales œuvrant dans l'ensemble des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Deuxième en importance au Québec, le Conseil provincial (International) représente plus de 45 000 membres au Québec. Les conseils provinciaux canadiens de la construction en représentent plus de 500 000. À l'échelle de l'Amérique du Nord, le département des métiers de la construction regroupe plus de 4 millions de membres actifs. Cela fait du Conseil provincial (International) et de ses partenaires le plus grand syndicat dans l'industrie de la construction en Amérique du Nord.

Le Conseil provincial (International) est le premier syndicat en importance au Québec dans le secteur industriel. Les tuyauteurs, les chaudronniers, les calorifugeurs, les monteurs assembleurs, les ferrailleurs, les mécaniciens d'ascenseurs, les mécaniciens industriels et les soudeurs haute pression sont à l'avant-scène de l'activité dans leur domaine respectif.

Le Conseil provincial (International) a participé à toutes les rondes de négociations collectives depuis plus de 50 ans, et les sections locales y participaient bien avant sous la Loi des décrets de convention collective.

Durant les dernières années, le Conseil provincial (International) s'est également fait un devoir de contribuer positivement à de nombreux débats de société touchant de près ou de loin notre industrie. Que ce soit à travers le positionnement public du Conseil provincial (International) en appui à plusieurs projets de développement économique, en participant activement à plusieurs consultations sur des enjeux touchant notre industrie ou en intervenant publiquement afin de défendre les travailleuses et les travailleurs ou de dénoncer les pratiques abusives, le Conseil provincial (International) et ses affiliés désirent participer activement et positivement à la vie démocratique québécoise.

## Introduction

La *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20)* et ses règlements est un régime de relations du travail stable et prévisible qui a évolué depuis 1968. Les modifications qui y ont été apportées visaient tantôt une situation bien ciblée qui entravait le bon fonctionnement du régime (rivalité syndicale, conflits de travail, formation professionnelle, décret de convention collective, structure de négociation collective, etc.), tantôt faisaient écho aux revendications de différents lobbys.

Comme n'importe quelle autre industrie, la construction fait face à de nombreux enjeux liés au monde du travail (sous-utilisation de la main-d'œuvre disponible, formation professionnelle, évolution technologique, etc.). Il est tentant de vouloir apporter des modifications au régime des relations du travail pour faire face à ces défis. Pour assurer le succès d'une modernisation souhaitée, le Conseil provincial (International) pense que le projet de loi 51 (PL51) doit étendre ses réflexions au-delà de ce qui est proposé. Force est de constater que le PL51 a été construit sur de mauvaises prémises alors que les enjeux tels que la qualité des travaux, le travail au noir, la qualification et la rétention de main-d'œuvre y sont évacués. Traiter de ces enjeux aurait dû occuper une place importante dans une réforme de la Loi R-20 qui dans sa mouture actuelle n'attaque pas les problèmes relatifs à la formation et la rétention des salariés et qui abandonne tout enjeu lié au bien-être de ces derniers. À titre d'exemple, le PL51 n'aborde pas les problématiques reliées à la formation professionnelle, aux conditions de travail, la précarité d'emploi en région, la planification déficiente des travaux et la conciliation travail-famille qui sont les raisons qui entraînent un délaissement de l'industrie par les salariés.

Le mémoire présente les réflexions sur les dispositions proposées dans le PL51 ainsi que celle n'ayant pas été abordée dans ce dernier. D'abord, nous faisons une brève présentation de notre organisation et du contexte historique de l'évolution du régime R-20. Ensuite, le chapitre 1 présente des réflexions favorables aux mesures de la réforme. Le chapitre 2 fait état des mesures que le Conseil provincial (International) juge problématiques si ces dernières sont adoptées intégralement. Finalement, au chapitre 3, il est fait état de différents sujets qui n'ont pas été considérés par le gouvernement dans le PL51 et auxquels notre organisation souhaite accorder une attention particulière.

## Contexte historique

L'industrie de la construction a toujours été un secteur économique de grande importance au Québec.

En effet, cette industrie représente aujourd'hui près de 73 milliards de dollars d'investissements, ce qui équivaut à 7 % du PIB du Québec en plus de générer 295 700 emplois directs par année pour un total de 9,5 milliards de dollars en masse salariale.

Depuis 1968, le régime de l'industrie de la construction a été modifié pour répondre à de nouveaux enjeux (mobilité de la main-d'œuvre, l'instabilité cyclique et saisonnière et le pluralisme syndical). Entre 1968 et 1993, l'industrie de la construction a subi les contrecoups d'une période économique difficile, ce qui a eu pour conséquence de miner les rapports collectifs de travail par l'échec d'entente entre les associations patronales et syndicales avant l'expiration des conventions collectives. Face à ces insuccès, le gouvernement a pris l'initiative d'imposer les conditions de travail par le biais de décrets durant cette période. Pour assurer un équilibre dans la négociation collective, les projets de loi 142 et 46 ont été adoptés respectivement en 1993 et 1995 pour encadrer les relations du travail, jusqu'à l'adoption du projet de loi 33 qui a complètement changé l'image de notre industrie. En effet, les changements apportés par ce projet de loi a changé le portrait de la négociation collective, de la référence de la main-d'œuvre, de la gestion des fonds de formation ainsi que de la gouvernance du régime exercée par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

En 2021, le projet de loi 4 avait comme objectif de moderniser les sociétés d'État en vue d'une meilleure gouvernance. Ces mesures, qui visaient également la CCQ, ne tenaient pas en compte le principe de paritarisme au sein de cet organisme en ajoutant un membre supplémentaire indépendant au conseil d'administration tout en faisant fi du caractère privé de l'industrie.

À la suite de ces modifications, plusieurs constats s'imposent.

D'abord, nous pouvons nous questionner sur l'efficacité du régime des relations de travail actuel puisque les dernières périodes de négociation pour le renouvellement des conventions collectives ont donné lieu majoritairement à des conflits de travail, des grèves,

des arbitrages ainsi qu'à l'imposition de lois spéciales. En effet, deux des trois dernières négociations collectives se sont soldées par des lois spéciales mettant fin à la grève. Finalement, la contestation concernant le projet de loi 142 en mai 2017 a donné gain de cause aux associations représentatives qui défendaient leur droit d'association protégé par les chartes qui comprennent le droit d'exercer la grève pour faire valoir un rapport de force en négociation.

Depuis le projet de loi 33, la CCQ conjugue ses actions et ses interventions avec celles du gouvernement (voire au service d'elle-même), alors qu'à l'origine, la création de cette instance était aux fins de la gestion paritaire du régime de relations du travail et de l'application des conventions collectives. En somme, l'esprit de ce régime s'est dénaturé par les différents projets de loi qui se sont succédés, laissant peu de place à l'implication des acteurs de l'industrie et minant les relations du travail de façon générale entre les parties.

## Tableau des recommandations

Recommandations	
<b>Processus de négociation collective</b>	
1	Le Conseil provincial (International) recommande que l'entrée en vigueur de certaines dispositions concernant le processus de négociation des conventions collectives, c'est-à-dire la structure de médiation et du droit de grève ou lock-out, soit devancée au moment de la sanction du projet de loi (article 88, paragraphe 4 PL51).
2	Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 112 Loi R-20 (article 33 PL51), afin de contraindre les associations sectorielles d'employeurs et l'association d'entrepreneurs, tout comme les associations représentatives, à négocier de bonne foi.
3	Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 42.3 Loi R-20 (article 18 du PL51) afin d'obliger les parties à établir un protocole faisant état des modalités de négociation entre elles.
<b>Mobilité de la main-d'œuvre</b>	
4	Le Conseil provincial (International) recommande de laisser les parties négocier les clauses de mobilités régionales comme convenu actuellement en lien avec le <i>Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction R.L.R.Q</i> , chapitre R-20, r. 6.1
5	Le Conseil provincial (International) recommande que les questions relatives aux régions administratives et leurs zones limitrophes soient déferées au comité de relation de travail pour décision sur le sujet.
<b>Comité de relations du travail</b>	
6	Le Conseil provincial (International) recommande de soustraire les termes « et aux conditions des salariés » dans les fonctions du comité à l'article 5 du PL51 (18.14.13).
7	Le Conseil provincial (International) recommande une modification à l'article 5 du PL 51 (article 18.14.13) pour ajouter un paragraphe mentionnant que toutes questions relatives à l'ajout et/ou modification dans la loi ou ses règlements doivent être soumis au comité des relations de travail avant approbation au Conseil d'administration
8	Le Conseil provincial (International) recommande que la partie « décision » retrouvée à l'article 5 du PL51 soit retirée du projet de loi.
<b>L'équité en matière d'information des salariés sur le carnet de référence</b>	
9	Le Conseil provincial (International) recommande donc la modification suivante au texte de l'article 33 du projet de loi afin que l'article 107.7, alinéa 2 amendé de la Loi R-20 en ajoutant après employeurs « ainsi qu'aux associations détentrices d'un permis de service de référence de main-d'œuvre.
<b>Gestion des conventions collectives</b>	
10	Le Conseil provincial (International) recommande que les parties reprennent le contrôle de la gestion des conventions collectives pour assurer une meilleure protection des salariés et d'en assurer une saine application. De cette façon, le salarié pourra compter sur son association représentative pour le représenter lorsque ses droits ne sont pas respectés adéquatement, d'autant plus que la CCQ n'est pas en mesure de remplir son mandat adéquatement à ce sujet.

	<b>Accès aux fonds de formation pour les associations représentatives</b>
11	Le Conseil provincial (International) propose l'insertion de l'article suivant au Règlement sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (r. 7.1) : 10.1 : Les associations de salariés visées à l'article 1 a) de la Loi R-20 peuvent, lorsqu'elles offrent de la formation professionnelle à leurs membres, obtenir un financement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction.
	<b>Rétention et développement de la compétence</b>
12	Le Conseil provincial (International) recommande l'amendement de l'article 3 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin d'ajouter l'accès des diplômés avant de procéder à l'ouverture des bassins de main-d'œuvre.
13	Le Conseil provincial (International) recommande l'amendement de l'article 3 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin que l'ouverture de bassins soit effectuée sur la base des détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon tout comme des détenteurs d'un certificat de compétence-apprenti.
14	Le Conseil provincial (International) recommande de modifier les articles 2.1 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence en enlevant que des salariés diplômés n'ont plus l'obligation d'effectuer 150 heures de travail durant les trois premiers mois.
15	Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence en y ajoutant l'obligation de formation des travailleurs non diplômés par l'entrée en vigueur d'un programme d'apprentissage structuré. <del>(CQ)</del>
	<b>Exercice du droit de grève pour les sujets mentionnés à l'article 61.1 Loi R-20 (Avantages sociaux et autres)</b>
16	Le Conseil provincial (International) recommande la suppression du 6 <sup>e</sup> alinéa de l'article 45.4 Loi R-20 afin de permettre le droit de grève sur les clauses communes, concernant notamment les avantages sociaux.
	<b>Représentants et délégués syndicaux</b>
17	Le Conseil provincial (International) recommande d'amender l'article 86, alinéa 2 de la Loi R-20 afin de prévoir le droit pour un syndicat ou union d'être représenté par un délégué de chantier <b>en tout temps</b> sur un chantier où un employeur emploie sept salariés ou plus membre de ce syndicat ou union.
18	Par conséquent, le Conseil provincial international recommande la modification suivante au texte de l'article 100, alinéa 1 de la Loi R-20 afin que son texte amendé se lise ainsi : 100. Aucun employeur, <u>entrepreneur avec qui ce dernier a contracté</u> ou un <u>donneur d'ouvrage</u> , ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, <u>un entrepreneur ou un donneur d'ouvrage</u> ne doit chercher d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.
	<b>L'application de l'article 57 Loi sur les normes du travail à la Loi R-20</b>
19	Le Conseil provincial (International) recommande l'application de l'article 57 alinéa 4 L.n.t. dans l'industrie de la construction.

	<b>Exclure la gestion des avantages sociaux du mandat de la CCQ</b>
20	Le Conseil provincial (International) recommande que la Loi R-20 soit modifiée pour permettre que l'administration des avantages sociaux soit confiée à une entité légale à but non lucratif, 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. La composition du Conseil d'administration de cette nouvelle entité serait la même que celle du CASIC.

# Chapitre 1 — Mesures favorables du PL51

## Processus de négociation (Articles 9 à 22 du PL51)

### Mise en contexte

Le processus de négociation actuel n'est pas adéquat afin d'assurer une bonne préparation à la négociation collective. De plus, les délais pour l'acquisition pour le droit de grève ou lock-out sont beaucoup trop longs après l'échéance de la convention collective. Finalement, l'absence de protocole faisant état de modalités et de règles obligatoires entre les parties en vue de la négociation collective crée des irritants.

### Commentaires

Le Conseil provincial (International) accueille favorablement les changements que le gouvernement propose concernant l'étalement des périodes de maraudage et de négociation.

Premièrement, les changements proposés par les articles 9 à 14 du PL51 apportent une nouvelle dimension concernant la préparation à la négociation collective. En déplaçant la période de maraudage plus tôt, cela permet de donner plus de temps à la consultation des membres de nos organisations, mais aussi du temps à la négociation intra-organisationnelle entre les syndicats pour parvenir à une pleine collaboration.

Deuxièmement, les délais associés au processus de négociation sont en ce moment trop long entre la période de médiation, l'expiration de la convention collective et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out. En effet, les délais de l'acquisition du droit de grève dépassent l'expiration de la convention collective, ce qui crée une pression indue sur les salariés lors de la négociation.

De plus, nous sommes d'accord avec le principe énoncé voulant que les demandes écrites soient déposées à partir du 1<sup>er</sup> novembre tel que présenté dans le projet de loi. Toutefois, nous voulons obtenir des précisions quant « *au dépôt des offres et les propositions sur l'ensemble des matières pouvant faire l'objet de la négociation* ». En effet, nous croyons qu'il est prématuré de remettre une première offre sans avoir préalablement eu une première rencontre de négociation. Nous sommes convaincus que l'obligation de prévoir un protocole

de négociation entre les parties, au même titre que le protocole existant entre les associations représentatives, est bénéfique et permet d'établir des paramètres structurants quant au déroulement de la négociation ainsi que les attentes envers les acteurs négociateurs de chaque partie.

Cependant, il appert qu'un amendement à l'article 112 Loi R-20 est également nécessaire. En effet, cet article prévoit une amende uniquement à l'égard d'une association représentative qui ne respecte pas l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi. Cette obligation étant imposée conjointe aux parties patronales et syndicales, il s'avère inéquitable qu'un manquement à celle-ci ne puisse être imputé qu'à une association représentative.

## Recommandations

1. Le Conseil provincial (International) recommande que l'entrée en vigueur de certaines dispositions concernant le processus de négociation des conventions collectives, c'est-à-dire la structure de médiation et du droit de grève ou lock-out, soit devancée au moment de la sanction du projet de loi (article 88, paragraphe 4 du PL51).
2. Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 112 Loi R-20 (article 33 du PL51), afin de contraindre les associations sectorielles d'employeurs et l'association d'entrepreneurs, tout comme les associations représentatives, à négocier de bonne foi.
3. Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 42.3 Loi R-20 (article 18 du PL51) afin d'obliger les parties à établir un protocole faisant état des modalités de négociation entre elles.

## Rétroactivité (Articles 23,24 et 29 du PL 51)

### Mise en contexte

La Loi R-20 ne permet pas de négocier une clause de rétroactivité dans les conventions collectives.

### Commentaires

Le Conseil provincial (International) accueille favorablement la décision de laisser les parties négocier une clause de rétroactivité. De ce fait, il n'y avait pas de raison valable à ce que la loi vienne interférer dans une matière négociable de cette nature, et ce malgré l'impact que cela pourrait avoir. Permettre la négociation ne veut pas nécessairement dire que celle-ci serait d'emblée intégrée aux conventions collectives.

## Chapitre 2 — Mesures défavorables du PL51

### Mobilité de la main-d'œuvre (Articles 1, 60 à 70 et 73 du PL51)

#### Mise en contexte

Premièrement, sous le couvert de régler un problème de pénurie de la main-d'œuvre, le gouvernement tente de trouver des solutions à court terme, en s'immisçant dans les conventions collectives, notamment en éliminant l'équilibre d'embauche régionale. De ce fait, il répond à une demande patronale basée sur une étude non fondée qui affirme que le modèle actuel régional dans l'industrie de la construction constitue un frein au développement économique du Québec.<sup>1</sup> Deuxièmement, la protection apportée par l'ensemble des clauses des conventions collectives actuelles, parfois distinctes d'un secteur à l'autre, assure une meilleure rétention de l'expertise et des compétences en région. Rappelons que l'intention du gouvernement, à l'époque, par l'inclusion à la Loi R-20 de règles encadrant la mobilité de la main-d'œuvre était d'assurer aux salariés des régions l'accès aux chantiers près de chez eux. Cette mesure a d'ailleurs porté fruit et a contribué à l'essor économique de ces régions puisque les salariés s'y sont établis. De plus, l'époque où les salariés quittaient leurs foyers pour de longues périodes en s'éloignant de leurs familles est révolue. Maintenant, la conciliation travail-famille prend une place prépondérante dans les valeurs des Québécois et les salariés de la construction préfèrent occuper des emplois dans leur région, leur permettant ainsi de concilier le travail avec leurs obligations familiales. Finalement, en maintenant des emplois en région, nous favorisons le bien-être des salariés actuels et évitons que ceux-ci ne désertent l'industrie.

#### Commentaires

##### *Impacts sociaux et économiques*

Le Conseil provincial (International) veut garder un équilibre d'embauche régionale. À partir de la nouvelle disposition proposée concernant le salarié préférentiel d'un compagnon qui a

---

<sup>1</sup> ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DU QUÉBEC (ACQ) (février 2023) *L'industrie de la construction comme vecteur d'accroissement de la richesse québécoise*, Québec, page 12

15 000 heures, plus de la moitié des salariés<sup>2</sup> se qualifiaient déjà pour une complète mobilité dans la province du Québec. Est-ce que cette nouvelle mesure va augmenter l'employabilité régionale ? Force est de constater que non.

De plus, le Conseil provincial (International) ne croit pas que l'assouplissement des règles sur la mobilité aura comme impact de réduire les coûts de la main-d'œuvre. D'abord, nous tenons à rappeler que mobiliser de la main-d'œuvre extérieure à une région a un coût supplémentaire en matière de temps de transport, de logis et les repas, car tous les salariés habitant à plus de 120 kilomètres ont droit à des indemnités, qu'ils viennent des régions limitrophes ou éloignées<sup>3</sup>. Au final, les coûts supplémentaires seront assumés dans les appels d'offres et payés par le client.

Ensuite, il est primordial de comprendre que la mobilité s'exerce réellement lorsqu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre. Au moment où les heures de travail diminueront en région et seront concentrées dans les grands centres, les salariés de ces régions souffriront en premier de cette baisse, puisqu'un entrepreneur provenant des grands centres, dans la majorité des cas, n'engagera pas un salarié de l'extérieur puisque cela comporte un coût additionnel comme mentionné plus haut et une complexité de logistique supplémentaire (trouver un logis, transport, conciliation travail-famille, etc.). Ceux-ci préféreront se simplifier la tâche et économiser en demandant l'ouverture des bassins de main-d'œuvre pour y chercher des apprentis plutôt que des compagnons expérimentés venant des régions pour exécuter les travaux. Il faut savoir qu'actuellement, des 27 219 employeurs qui œuvraient au Québec en 2022, 86 % provenaient des grands centres (axe Québec-Montréal)<sup>4</sup>.

#### *Limitation de la mobilité de la main-d'œuvre des conventions collectives*

Les articles 25 et 87 du PL51 rendent toute clause de convention collective caduque si celle-ci limite la portée de la mobilité de la main-d'œuvre. Par contre, de notre compréhension, toute clause ayant une portée plus permissive que le règlement et qui tend vers une embauche provinciale pourrait demeurer. En somme, ce qui protégeait le salarié disparaît

---

<sup>2</sup> COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (mars 2024), « Notes explicatives — mars 2024 concernant le PL 51 », préparé par la direction des analyses stratégiques et diversité, Québec, page 3

<sup>3</sup>Article 23.09 4) a) des conventions collectives du secteur Institutionnel-commercial, secteur industriel, article 24.06 5) a) du secteur génie civil et voirie et article 23.07 du secteur résidentiel.

<sup>4</sup> COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (2022), *Tableau B5, Nombre d'employeurs par secteur selon la région de la place d'affaires, 2022*

alors que ce qui avantage les entrepreneurs reste, sans considération de ce qui a été concédé à l'époque en négociations pour préserver l'équilibre de l'embauche de la main-d'œuvre locale.

Les changements proposés par le PL51 au sujet de la mobilité de la main-d'œuvre entraîneraient la perte du droit de déposer un grief pour défendre les clauses sur la mobilité. En effet, comme le PL 51 empêcherait la négociation de clauses plus restrictives que le *Règlement sur la mobilité*, il n'y aurait plus lieu pour une association de salariés de veiller à l'application de clauses qui ont été revendiquées plus permissives que les dispositions de ce même règlement par les travailleurs. Le sujet de la mobilité est alors, **en pratique**, retiré des sujets de convention collective pouvant faire l'objet d'un grief. Il s'avère alors que le contrôle des règles sur la mobilité sera du ressort de la CCQ qui ne pourra que recommander des poursuites pénales contre les entrepreneurs contrevenants.

#### *Discrimination positive*

D'emblée, le Conseil provincial (International) souscrit au principe de discrimination positive, particulièrement lorsqu'elle touche les femmes et les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise telle que présentée par le PL51. Cependant, nous croyons que les mesures proposées par le PL51 ne traitent pas réellement des problèmes liés à l'intégration et à la rétention des femmes et des personnes issues de la diversité dans l'industrie.

En effet, un ajout comme celui proposé à l'article 62, paragraphe 3 PL51 et qui concerne la délivrance de certificats de compétence n'aura pas d'effet concret sur l'adhésion à l'industrie pour les femmes et les personnes issues de la diversité. Comment le fait d'enlever une exigence de garantie d'emploi pour ces individus leur permettra-t-il de se faire préférentiellement embaucher par des employeurs ?

Le PL51 propose des amendements sous le couvert de la volonté d'attirer des femmes et des personnes issues de la diversité sans toutefois traiter des caractéristiques de l'industrie qui sont propres à décourager ces individus d'intégrer le domaine de la construction.

## Recommandations

4. Le Conseil provincial (International) recommande de laisser les parties négocier les clauses de mobilités régionales comme convenu actuellement en lien avec le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction R.L, chapitre R-20, R. 6.1*
5. Le Conseil provincial (International) recommande que les questions relatives aux régions administratives et leurs zones limitrophes soient déferées au comité de relation de travail pour décision sur le sujet.

## Une polyvalence confuse et arbitraire (Articles 60 et 72 du PL51)

### Mise en contexte

Le projet de loi octroie plus de pouvoir à la CCQ pour établir des listes de tâches qui pourront être faites par plus d'un métier. En intégrant ces nouvelles mesures dans la Loi R-20, le gouvernement vient encore une fois répondre à une demande patronale qui considère qu'il existe une rigidité de la réglementation qui reconnaît 25 métiers, ce qui nuirait à la productivité.<sup>5</sup>

### Commentaires

Le projet de loi propose une solution plutôt esthétique pour améliorer la productivité. Cet enjeu principal doit mettre l'accent plutôt, sur la formation professionnelle, une meilleure planification des travaux et une meilleure gestion des projets. Ces mesures s'assureraient d'une meilleure prévisibilité et de s'assurer que les travaux soient faits par des personnes compétentes et en même temps de s'assurer de la qualité des travaux, mais aussi de l'environnement sécuritaire de travail.

Pourtant, force est de constater que le nombre de conflits de compétences n'a pas augmenté au cours des dernières années et qu'une paix s'est installée. Par ailleurs, les mécanismes de résolutions de conflits de compétences inclus dans les conventions collectives sont efficaces. Au total, c'est en moyenne près de deux dossiers par années entre 2002 et 2021 qui font l'objet de décisions au Tribunal administratif du travail (TAT). Depuis 2022, aucun dossier n'a été porté devant le TAT.

Le Conseil provincial (International) s'inquiète donc de la portée de la polyvalence proposée par PL51 et il s'interroge de la latitude laissée aux employeurs à pied d'œuvre afin de décider arbitrairement des tâches à effectuer par les salariés. Il est important que le salarié acquière **par la formation** les compétences requises pour effectuer la tâche de son métier, ce qui permettra de s'assurer de la qualité des travaux et minimisera les accidents de travail. En effet, le salarié qui a reçu une formation de qualité assure non seulement une sécurité pour lui, mais également pour ses collègues, considérant qu'un chantier de construction

---

<sup>5</sup> Association des constructeurs du Québec (ACQ) (février 2023) « L'industrie de la construction comme vecteur d'accroissement de la richesse québécoise », Québec, pages 10-11

implique une succession de travaux qui s'imbriquent les uns sur les autres. Sur un autre ordre d'idée, rappelons que la qualité durable des travaux est un enjeu important, à titre d'exemple, pour les acheteurs de résidences qui sont notamment concernés par des questions d'assurabilités de leur propriété.

#### *Confusion des termes « tâches » et « activités »*

Dans l'article 60 du PL51, le pouvoir réglementaire de la CCQ lui permet désormais de circonscrire ce que sont les « tâches » et les « activités » comprises dans un métier. C'est par l'entremise du terme « tâches » que la polyvalence pourra s'exercer en fonction des nouvelles dispositions que l'on retrouvera dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Cependant, il appert que le règlement ne propose aucune définition des termes « tâches » et « activités », et pourtant, l'amendement de l'article 123.1 de la Loi R-20 laisse entrevoir que ces termes impliquent des notions distinctes.

Notre compréhension du Règlement sur la formation est que les définitions comprises à l'Annexe A constituent des activités, c'est-à-dire, des travaux décrits de manière large et globale, tandis que des tâches seraient les types de travaux permettant de réaliser une activité. Ainsi, l'article 4 du Règlement actuel serait à l'effet que les définitions des métiers comprennent implicitement (sans devoir en faire l'énumération) toutes les tâches permettant de réaliser les activités qui sont prévues à ces mêmes définitions.

#### *L'application des tâches s'inscrivant dans le principe de la polyvalence*

Le projet de loi précise que ce sont les compagnons qui pourront réaliser des tâches qui ne sont pas comprises dans la définition de leur métier. Le nouvel article 4.0.1 (article 72 du PL51) implique néanmoins que ces tâches soient notamment « reliées à celles prévues à la définition du métier ».

Cet ajout porte grandement à confusion, car le Règlement prévoit tantôt des tâches « comprises dans un métier »<sup>6</sup>, tantôt des tâches « du métier » et des tâches en « lien direct avec l'exercice du métier »<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Article 4 du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, chapitre R-20 r.8*

<sup>7</sup> Article 18 du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, chapitre R-20 r.8*

Le Conseil provincial (International) tient à mettre l'accent sur la formation et la compétence des salariés. De ce fait, il s'avère important que les apprentis n'effectuent que des tâches de leur métier et non des tâches qui s'inscrivent dans le principe de la polyvalence.

En plus de la confusion créée par le terme « tâche », nous soulevons également le fait que le PL51 ne précise pas si les tâches visées par l'article 4.0.1 feront l'objet d'une liste exhaustive prévue au Règlement sur la formation ou s'il relèvera de l'employeur de juger si une tâche répond à cet article. Soulignons que cette deuxième avenue entraînera assurément une multiplication des recours en conflit de compétence entre les métiers.

Dans tous les cas, l'exercice d'une tâche devrait être subordonné à l'acquisition d'une compétence par une formation. Dans l'objectif d'assurer notamment la qualité des travaux réalisés, il est primordial que les compagnons appelés à effectuer des tâches non comprises dans la définition de leur métier obtiennent une qualification ou une formation liée à l'exécution de la tâche.

Pour conclure, nous sommes d'avis que ces mesures vont dévaloriser et dénaturer les métiers actuels.

Nous vous référons à la conclusion de l'étude de la firme Norbert-Hill<sup>8</sup> concernant sur la productivité auquel nous adhérons :

*« Les mesures phares du PL51 — la polyvalence des métiers et le décloisonnement de la mobilité — risquent d'avoir un effet négligeable, voire dommageable, sur la performance de l'industrie de la construction à l'échelle québécoise.*

*Plutôt que de recourir à des mesures de court terme qui auront un impact mitigé sur la productivité et la qualité du bâti québécois, le temps est venu d'adopter une perspective de long terme. »*

Pour ces raisons, le Conseil provincial (International) n'est pas favorable à la solution telle que proposée dans le projet de loi.

---

<sup>8</sup> GOSSELIN Francis (2024). « Analyse prospective des facteurs économiques impactant l'industrie de la construction : Analyse des facteurs économiques et des opportunités de modernisation en réaction au projet de loi 51 », firme Norbert-Hill, page 24

## Comité de relations de travail et de conditions de travail (Article 5 du PL51)

### Mise en contexte

Bien que le Conseil provincial (International) ait proposé l'instauration d'un comité de relations de travail, les dispositions présentées dans le PL51 sont venues complètement dénaturer la proposition initiale, laquelle portait uniquement sur l'aspect des relations du travail.

### Commentaires

#### *Notions de conditions de travail et de relations du travail*

Du point de vue du Conseil provincial (International), le comité ne devrait se pencher en aucun cas sur des questions ayant trait à des conditions de travail puisque celles-ci relèvent des conventions collectives négociées par des acteurs des différents secteurs qui sont chargés de les faire appliquer. Il existe des recours reconnus par tous en droit du Travail et c'est à travers ceux-ci que les questions en lien avec les conventions collectives doivent être réglées.

Les conditions de travail sont, en droit du travail, propres à un ensemble de clauses ou de dispositions qui sont susceptibles de faire l'objet d'une convention collective<sup>9</sup>. C'est d'ailleurs le sens donné à la définition de « convention collective » à l'article 1 g) de la Loi R-20.<sup>10</sup>

Dans sa structure, un régime de relations de travail est « l'aménagement de l'ensemble des rapports sociaux et économiques d'ordre individuel ou collectif, qui naissent à l'occasion de la production de bien ou de services entre employeurs et salariés avec les institutions qui permettent de s'accommoder. »<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> G. Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, deuxième édition.

<sup>10</sup> Article 1 g) « convention collective » : une entente écrite relative aux conditions de travail conclue pour un secteur entre les parties négociatrices de ce secteur

<sup>11</sup> G. Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, deuxième édition.

D'abord, il faut rappeler que les parties ne contrôlent que très peu d'éléments de la convention collective. Actuellement, la Loi R-20 prévoit à l'article 62 les sujets pouvant faire l'objet d'un grief par le syndicat, lequel doit obligatoirement « être déféré à un arbitre unique », qui possède une juridiction exclusive en la matière. Soulignons que le recours à l'arbitrage de grief constitue un mécanisme procédural rapide et souple qui permet d'obtenir des décisions rapides pour résoudre un litige et qui favorise la paix industrielle dans les relations du travail.

Or, à la lecture du texte de l'article 5 du projet de loi, nous constatons que :

- Le Comité des relations du travail proposé est appelé à traiter et rendre une « décision » (article 18.14.17) sur des sujets qui relèvent de la juridiction exclusive d'un arbitre de grief ;
- Ce même comité est également appelé à informer la CCQ de toute « interprétation » dont il convient concernant une clause de la convention collective (article 18.14.13, paragraphe 3), ce qui apparaît incompatible avec le texte des alinéas 2 et 4 de l'article 62 de la Loi R-20 traitant d'un grief d'interprétation pour l'interprétation de certaines clauses d'une convention collective, lequel relève également de la juridiction exclusive d'un arbitre<sup>12</sup>.

Ainsi, certaines des fonctions attribuées au comité ont pour effet de créer un intérêt juridique au bénéfice de la CCQ afin de lui permettre de s'immiscer et d'intervenir dans le cadre d'un processus d'arbitrage de grief, au sujet d'un litige découlant exclusivement de l'application ou de l'interprétation de conditions de travail négociées et conclues par les associations patronales et syndicales. Nous croyons que ce n'est pas du mandat de la CCQ d'intervenir dans l'interprétation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Au contraire, en tant que partie prenante, nous souhaitons que ce champ de compétence revienne aux parties afin d'en assurer le respect intégral plutôt que de passer par la CCQ. Au chapitre 3 de notre mémoire, nous vous présentons notre position concernant la reprise de la gestion des conventions collectives par les parties.

---

<sup>12</sup> Article 62, al 2 et 4 : 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. (...) La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective.

Quant à l'autre volet du mandat qui touche les relations du travail, nous croyons que cela sera très bénéfique à l'industrie. En effet, ce comité composé des parties syndicales et patronales offrira une expertise intéressante pour orienter les discussions au Conseil d'administration de la CCQ (CA) où siègent cinq membres indépendants qui n'ont pas une expertise et la connaissance de tous les éléments de notre industrie. Après tout, comment un CA qui adopte des règlements pourrait se passer d'une telle expertise ? En somme, la contribution du comité de relation du travail permettra de faciliter la collecte d'informations pour offrir une meilleure image concrète de la situation lorsque des décisions devront se prendre au sujet de la réglementation du régime des relations du travail au sein du CA. Nous croyons que le comité pourra traiter de sujets touchant la réglementation adoptée en vertu de la Loi R-20 qui abordent les relations de travail en ayant un portrait de réalité du terrain de l'industrie. De ce fait, nous croyons également que toutes questions relatives aux relations de travail doivent passer par ce comité avant de revenir au CA pour adoption.

Notons que le dernier siège indépendant au sein du CA de la CCQ n'a jamais été comblé depuis son intégration par l'adoption du projet de loi 4. Nous contestons toujours la pertinence de cet ajout qui ne fait que diluer le paritarisme au sein du conseil d'administration. Nous croyons que le gouvernement devrait reconsidérer l'ajout de cet administrateur indépendant et enlever ce cinquième siège.

## Recommandations

6. Le Conseil provincial (International) recommande de soustraire les termes « et aux conditions des salariés » dans les fonctions du comité à l'article 5 du PL51 (18.14.13).
7. Le Conseil provincial (International) recommande une modification à l'article 5 du PL 51 (article 18.14.13) pour ajouter un paragraphe mentionnant que toutes questions relatives à l'ajout et/ou modification dans la loi ou ses règlements doivent être soumis au comité des relations de travail avant approbation au Conseil d'administration
8. Le Conseil provincial (International) recommande que la partie « décision » retrouvée à l'article 5 du PL51 soit retirée du projet de loi.

## L'équité en matière d'information des salariés sur le carnet de référence (Article 31 du PL51)

### Mise en contexte

Dans le cadre de l'administration par la CCQ du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction visant à fournir des candidats salariés qualifiés afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, l'article 31 du projet de loi apporte une modification à l'article 107.7, alinéa 2 de la Loi R-20 en ajoutant à son texte qu'elle peut dorénavant rendre disponible, au bénéfice de ces derniers, l'historique de formation ainsi que tout autre renseignement dont elle dispose à l'égard d'un salarié qui s'avère pertinent pour répondre aux besoins de référence de main-d'œuvre.

### Commentaires

L'article 107.8 paragraphe 2 de la Loi R-20 se lit ainsi :

[...]

2° hormis la Commission, seules les associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre peuvent prendre connaissance des besoins de main-d'œuvre déclarés au Service et y répondre en fournissant, par la voie du Service, les coordonnées de candidats qualifiés.

[Nos soulignements]

Notons que depuis plusieurs années, plus précisément depuis 2017, que le Conseil provincial (International) réclame de la CCQ, au nom des sections locales qui lui sont affiliées et qui sont détentrices d'un permis de référence, l'obtention du profil de formation de ses membres (exemple : cours de perfectionnement et formation particulière) en lien avec l'exercice de leur métier ou de leur occupation, afin d'assurer de façon complète et adéquate cette démarche de référence de main-d'œuvre, au bénéfice des employeurs.

Il appert cependant que la CCQ a toujours refusé de donner suite à pareille demande, faisant valoir que la transmission de données relatives au profil de formation des salariés membres du Conseil provincial international constituait des renseignements personnels à caractère confidentiel, tout en précisant qu'un formulaire d'inscription à une formation permettait à un salarié d'exprimer ou non son consentement à ce sujet.

En tant qu'association représentant des membres et qui réfère également ses membres, il serait pertinent que ces informations puissent également être transmises aux associations représentatives pour référer une main-d'œuvre qualifiée aux endroits où ils sont demandés, cela faciliterait le travail de terrain et de communication entre les entrepreneurs et les salariés référés.

## Recommandation

9. Le Conseil provincial (International) recommande donc la modification suivante au texte de l'article 33 du projet de loi afin que l'article 107.7, alinéa 2 amendé de la Loi R-20 en ajoutant après employeurs « ainsi qu'aux associations détentrice d'un permis de service de référence de main-d'œuvre. »

# Chapitre 3 Mesures n'ayant pas été traitées dans PL51

## Gestion des conventions collectives

### Mise en contexte

L'industrie de la construction se divise en quatre secteurs, chacun d'entre eux étant régi par une convention collective distincte. Ces conventions collectives sont négociées par les différentes associations représentatives et les associations patronales de chacun des secteurs pour ce qui concerne les clauses sectorielles et des clauses communes à tous les secteurs.

Le processus d'application et d'interprétation de la convention collective est très différent de celui que l'on peut retrouver dans les régimes plus communs. Les parties peuvent organiser leur relation de travail selon les besoins constatés. Au contraire, les conventions collectives de l'industrie de la construction sont appliquées en grande partie par un tiers, en l'occurrence la CCQ, et non par les parties patronales et syndicales les ayant négociées. De plus, l'article 62 de la Loi R-20 restreint à quelques sujets les matières pouvant faire l'objet d'un grief.

Les parties ne sont pas responsables et sont privées en vertu de la loi de faire appliquer la plus grande partie des clauses ou défendre les clauses négociées entre elles, alors que c'est de leur obligation en tant que partie à cette convention, pourtant dans la plupart des différents régimes, toutes les matières contenues dans une convention collective de travail peuvent être portées devant un arbitre.

### Commentaires

Le respect des conditions de travail doit être assuré par les parties qui ont pris le soin de négocier leur convention collective, afin de les interpréter adéquatement. Donner le mandat à un organisme paragouvernemental tel que la CCQ pour interpréter et appliquer les conventions collectives d'un régime de relation de travail privé est aujourd'hui un non-sens.

Les parties doivent être maîtres de l'interprétation et de l'application de leur convention collective et de la prise en charge du règlement des litiges qui surviennent en cours d'application des conventions collectives.

### *La plainte de salaire*

L'exemple ultime illustrant parfaitement les limites du régime R-20 et mettant en lumière le fait que les salariés de la construction sont pénalisés dans leur recours est le mécanisme de plainte de salaire à la CCQ (voir annexe A). Tout d'abord, la plainte est à l'origine de nature administrative.

En cas de mésentente, le recours à l'arbitrage est sans conteste le moyen reconnu de tous pour trancher parce que l'arbitre est reconnu pour être neutre, indépendant, mais surtout compétent pour traiter de sujets relatifs aux relations de travail et à la convention collective. En effet, le pouvoir de l'arbitre est bien au-delà du pouvoir que peut avoir un fonctionnaire. D'ailleurs, cela se reflète dans la réparation que peut obtenir le salarié, qui est extrêmement limitée. La plainte de salaire permet uniquement de recouvrer une somme maximale et des règles ne permettent pas d'indemniser le salarié s'il y a récidive de l'employeur qui ne verse pas les sommes dues.

De plus, des ententes à la baisse peuvent être prises entre la CCQ et l'employeur, sans même avoir consulté le salarié<sup>13</sup>, ce qui est inadmissible. Il faut se rappeler que la convention collective est un contrat et si une partie ne le respecte pas, c'est à l'autre partie de voir et de décider des actions de prendre ou de l'entente à conclure. Ici, les personnes qui traitent la plainte de salaire qui évalue le bien-fondé de la plainte et qui tentera d'aller chercher les montants demandés n'ont la vision que du seul aspect administratif. Ainsi, en cas d'insatisfaction du salarié, la CCQ jouit d'une immunité alors que ce n'est pas le cas pour une organisation syndicale où le salarié peut faire un recours contre mauvaise représentation à son égard<sup>14</sup>.

Ces limitations des articles, 62, et 81 c) de R-20 privent le salarié de faire respecter ses droits par l'intermédiaire de son association qui a choisi afin de le représenter, notamment pour qu'elle veille à l'application de ses conditions de travail contenu dans les conventions

---

<sup>13</sup> L.R.Q., c. R-20 article 81 d)

<sup>14</sup> L.R.Q., c. R-20 article 27

collectives. Les règles en place dénaturent les liens entre les parties qui devraient se porter garants de son application. Par ailleurs, le fait que la CCQ puisse, en raison de violation de clause de convention collective, entreprendre des recours de nature pénale ne constitue en rien un recours équivalent à un grief qui vise à indemniser le salarié pour le manquement d'un employeur.

## Recommandation

10. Le Conseil provincial (International) recommande que les parties reprennent le contrôle de la gestion des conventions collectives pour assurer une meilleure protection des salariés et d'en assurer une saine application. De cette façon, le salarié pourra compter sur son association représentative pour le représenter lorsque ses droits ne sont pas respectés adéquatement, d'autant plus que la CCQ n'est pas en mesure de remplir son mandat adéquatement à ce sujet.

## Accès aux fonds de formation pour les associations représentatives

### Mise en contexte

Pour le travailleur, la formation est sans contredit le meilleur gage d'employabilité et de productivité. Du point de vue de l'industrie, la formation permet d'augmenter la qualité des travaux, diminuer les accidents de travail et favoriser la rétention du personnel.

La formation cadre parfaitement avec la mission d'un syndicat qui : « a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction ». <sup>15</sup>

[Nos soulignements]

Depuis 2019, les associations patronales de l'industrie de la construction ont le droit de financer leurs cours via le fonds de formation. Malgré nos demandes répétées au Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC), soit l'instance responsable du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction, nous avons toujours essuyé un refus des associations patronales de pouvoir offrir de la formation financée par le fonds de formation. Qu'est-ce qui justifie cette iniquité ?

### Commentaires

De notre point de vue, il est inconcevable qu'un syndicat ne puisse compter sur l'aide du fonds de formation pour offrir de la formation professionnelle aux salariés qui en sont membres. Partout en Amérique du Nord, les syndicats sont grandement impliqués dans la formation des salariés.

Malgré les entraves systémiques au financement de leur formation, plusieurs initiatives syndicales ont vu le jour. Par exemple :

---

<sup>15</sup> L.R.Q R-20 article 1 a)

- La Section locale 144 (tuyauteur) a bâti et administre une école de formation professionnelle à la fine pointe de la technologie. Elle dispense actuellement de la formation à ses membres et comble des besoins de formation à la demande de plusieurs employeurs.
- Les Sections locales 89, 96 et 101 (mécanicien d'ascenseur) dispensent un programme de formation destiné aux apprentis de toutes les provinces canadiennes. Ce programme est tant prisé qu'il est reconnu par les employeurs de ce domaine qui, rappelons-le, sont habituellement des multinationales qui ont tout intérêt à compter sur une formation unique et de pointe pour l'ensemble de ses salariés.
- La Section locale 58 (calorifugeur) a développé une offre de cours théoriques et pratiques dispensés directement en milieu de travail à la grande satisfaction des employeurs de ce domaine.

Ces formations cadrent parfaitement avec la mission du Fonds de formation. Nous demandons au législateur de corriger cette incongruité et de rendre possible le financement de la formation professionnelle offerte par les associations syndicales.

Il faut se rendre à l'évidence, la formation professionnelle dans l'industrie est incontestablement insuffisante :

- Plus de 80 % des nouveaux travailleurs qui intègrent la construction n'ont pas de formation initiale ;
- De ces travailleurs, qui sont soumis à une obligation de formation, seuls 36 % suivent leur formation obligatoire ;
- Aussi peu que 6 % des travailleurs actifs vont suivre annuellement de la formation volontaire (perfectionnement).<sup>16</sup>

Avec cette possibilité de financement, nous pourrions mettre l'épaulé à la roue et en faire davantage dans le développement de compétence des travailleurs de l'industrie. Nous sommes d'avis que l'industrie ne peut se priver de l'apport important et de l'expertise du Conseil provincial (International) en matière de formation.

---

<sup>16</sup> Direction de la formation professionnelle (CCQ) (octobre 2023) « Bilan des activités de perfectionnement », exercice annuel 2002-2023, Québec

## Recommandation

11. Le Conseil provincial (International) propose l'insertion de l'article suivant au Règlement sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (r. 7.1) :

**10.1 :** Les associations de salariés visées à l'article 1 a) de la Loi R-20 peuvent, lorsqu'elles offrent de la formation professionnelle à leurs membres, obtenir un financement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction.

## Rétention et développement de la compétence

### Mise en contexte

Le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence prévoit qu'en cas de pénurie de main-d'œuvre, plus précisément lorsque moins de 5 % des apprentis d'une région sont disponibles à l'emploi, la CCQ peut délivrer des certificats de compétence-apprenti pour un métier à la demande d'un employeur.

Le PL51 néglige deux principes très importants :

- S'assurer d'accueillir et de conserver en priorité les salariés compétents : les apprentis diplômés et les compagnons
- S'assurer de développer les compétences de façon structurée des salariés non diplômés qui accèdent à l'industrie.

Pour étayer notre propos, il nous apparaît important de rappeler les conclusions du *Sondage sur les abandons dans l'industrie de la construction*<sup>17</sup> comme étant la pierre d'assise de ce dossier. Rappelons ses conclusions :

- Après 5 ans, le taux d'abandon des salariés diplômés se situe à 24 %, tandis qu'il atteint des proportions de 40 % pour les non-diplômés.
- Les salariés qui sont compagnons, qu'ils soient diplômés ou non, sont ceux qui affichent le plus fort taux d'abandon après 5 ans dans une proportion de 44 %.

### Commentaires

#### *Prioriser l'accès des diplômés*

Les ouvertures des bassins de main-d'œuvre détournent actuellement l'intérêt des candidats au DEP au profit d'un accès à l'industrie sans formation initiale.

1. Il est primordial de prioriser l'accès des diplômés avant de permettre l'entrée d'une main-d'œuvre sans formation. Pour ce faire, la CCQ devrait considérer dans ces critères d'ouverture de bassin pour un métier la disponibilité des diplômés dans une région. Cela impliquait un report de l'ouverture des bassins de main-d'œuvre de 2 semaines, soit le temps habituellement nécessaire à leur intégration.

---

<sup>17</sup> COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (janvier 2021), *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, Direction des stratégies et portefeuille de projets Janvier 2021, Québec, page 8

2. De plus, pour s'assurer de la rétention des diplômés, il serait pertinent de ne plus exiger l'obligation d'effectuer 150 heures de travail dans les trois premiers mois. Un certificat de compétence apprenti d'une durée de 1 an devrait lui être délivré sur la base de son statut de diplômé. On augmenterait les chances de les conserver plus longtemps.

*S'assurer de la rétention des travailleurs qualifiés (compagnon) en misant sur leur employabilité.*

Une réglementation qui ne priorise pas l'employabilité de ses travailleurs les plus nombreux et les plus qualifiés n'envisage pas avec sérieux son principal objet.

Ce principe entraîne un effet pervers lorsque des certificats de compétence-apprenti sont émis tandis que des salariés détenteurs de certificats de compétence-compagnon sont pourtant disponibles et en attente d'un emploi. Malheureusement, les employeurs ont avantage à garder les règles sur l'ouverture des bassins applicables présentement, car cela leur permet d'embaucher un apprenti à coût moindre qu'un compagnon. Ainsi, le problème lié à la rétention des salariés est également exacerbé par les règles d'ouverture de bassin par le fait qu'une personne qui intègre nouvellement l'industrie est préférée à un compagnon formé et disponible à l'emploi. Il est grand temps de remédier à ce problème et de prioriser la rétention de nos compagnons qualifiés.

*S'assurer du développement des compétences des travailleurs non diplômés.*

Seuls 22 % des nouveaux salariés qui accèdent à la construction ont une formation. De plus, l'inefficacité des mesures réglementaires en lien avec une obligation de formation devenue quasi fictive ne permet plus de sauver la mise. Plus concrètement, seules 30 heures de formation annuelle sont exigées. C'est donc dire qu'en moyenne après 2 formations de 30 heures complétées, le salarié aura eu le temps de devenir compagnon et ne sera plus soumis à cette obligation. La situation est encore plus dramatique. Cette obligation est pratiquement optionnelle, du fait que l'employeur ne veut pas libérer ses salariés pour aller se former. Ainsi, le salarié qui ne remplit pas son obligation de formation perd un certificat de compétence qui est facilement récupérable avec la complicité de l'employeur. Conclusion, l'obligation de formation est sur une voie de contournement et ne parvient plus à pallier le manque de formation initiale des travailleurs. N'oublions pas que nous devons former davantage les travailleurs pour augmenter leur employabilité et leur rétention.

Nous proposons l'élaboration d'un programme d'apprentissage dont les compétences seraient développées tant à l'école qu'au chantier :

1. Structurer les apprentissages autour des compétences de bases du métier ou de l'occupation (issue des DEP) qui seront déterminées par l'industrie.
2. Développement des compétences en chantier et en centre de formation professionnelle (CFP).
3. Évaluation des compétences par les CFP (examens à l'école avec les outils de reconnaissances des acquis de compétence).

L'obligation de formation ne serait plus optionnelle ni aléatoire. Elle serait structurée pendant toute la durée de l'apprentissage du travailleur et serait à compléter avant de devenir compagnon.

## Recommandations

12. Le Conseil provincial (International) recommande l'amendement de l'article 3 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin d'ajouter l'accès des diplômés avant de procéder à l'ouverture des bassins de main-d'œuvre.
13. Le Conseil provincial (International) recommande l'amendement de l'article 3 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence afin que l'ouverture de bassins soit effectuée sur la base des détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon tout comme des détenteurs d'un certificat de compétence-apprenti.
14. Le Conseil provincial (International) recommande de modifier les articles 2.1 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence en enlevant que des salariés diplômés n'ont plus l'obligation d'effectuer 150 heures de travail durant les trois premiers mois.
15. Le Conseil provincial (International) recommande de modifier l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence en y ajoutant l'obligation de formation des travailleurs non diplômés par l'entrée en vigueur d'un programme d'apprentissage structuré. [08]

## Exercice du droit de grève pour les sujets mentionnés à l'article 61.1 R-20 (Avantages sociaux et autres)

### Mise en contexte

L'industrie de la construction n'est pas considérée comme un service essentiel. De ce fait, on comprend mal pourquoi le droit de grève y est limité. Une loi qui entrave d'emblée le droit de grève, sans même l'existence d'un conflit, entrave le processus véritable de négociation reconnu par la Charte et les Tribunaux.

### Commentaires

La grève est un moyen de pression syndical traditionnel, les salariés y ont recours depuis le début du syndicalisme pour améliorer leurs conditions de travail dans le cadre d'une négociation collective (Trudeau, 2004). De plus, au-delà de son impact sur le caractère économique de son utilisation, l'existence du droit de grève peut modifier le comportement des acteurs durant et à la fin de la négociation collective.

Contrairement au code du travail, dans l'industrie de la construction, il est interdit en tout temps d'utiliser la grève comme moyen de pression pour une des matières qui sont visées à l'article 61.1 de la Loi R-20, ce qui s'écarte aussi du principe général selon lequel tous les sujets de négociation d'une convention collective peuvent faire l'objet du droit de grève.

Les conditions de travail dites monétaires constituent un enjeu pour l'une ou l'autre des parties, notamment en ce qui concerne les avantages sociaux. Celles mentionnées à l'article 61.1 sont négociées à la table dite du «tronc commun», où les associations représentatives syndicales négocient avec l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) composé de l'ensemble des associations sectorielles d'employeurs. Bien qu'il y ait différentes tables de négociation pour les 4 secteurs et les clauses communes, les acteurs restent les mêmes ainsi que leur enveloppe monétaire. Les décisions lors des négociations aux tables sectorielles ont nécessairement un impact sur celles de la table du tronc commun. En compartimentant la négociation et le droit de grève, on encourage le piétinement du processus. L'association représentative se retrouve prise en otage avec un rapport de force en réalité quasi nul.

## Recommandations

16. Le Conseil provincial (International) recommande la suppression du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 45.4 de R-20 afin de permettre le droit de grève sur les clauses communes, concernant notamment les avantages sociaux.

## Représentants et délégués syndicaux

### Mise en contexte

L'organisation du travail évolue sur les chantiers de construction. Les dispositions ne reflètent plus cette nouvelle réalité.

De plus, l'ingérence de tierces parties dans les relations entre employeurs et associations de salariés empêche parfois ces derniers d'exercer pleinement leur rôle de représentations auprès de salariés.

### Commentaires

Les projets de construction sont de plus en plus gros et le nombre de travailleurs augmente. Par ailleurs, les quarts de travail s'étendent sur plus de 24 heures, rendant presque impossible la représentation adéquate et équitable pour tous les salariés, et ce en tout temps.

Sur un autre ordre d'idée, l'article 100, alinéa 1 faisant du chapitre IX de la Loi R-20 traitant de la liberté syndicale se lit ainsi :

*100. Aucun employeur ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne doit chercher d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer*

Cependant, il s'avère de plus en plus fréquent qu'un employeur (article 1 j) Loi R-20) se voit contraint de poser certaines actions contraires allant à l'encontre des dispositions de cet article de loi, à l'égard de représentants syndicaux ou délégués de chantier suivant des instructions reçues à cet effet de la part de l'entrepreneur avec lequel ils ont contracté (sous-traitance) ou encore de la part d'un donneur d'ouvrage (article 1 i) 1 Loi R-20).

À titre d'exemple, l'employeur reçoit une directive à l'effet de ne pas permettre à un représentant syndical de se présenter en chantier pour notamment discuter de questions relatives à la convention collective, à la santé et la sécurité ou de toute autre question d'intérêt au bénéfice des salariés que son association représente.

Ces démarches que peut effectuer un représentant syndical en chantier sont d'ailleurs spécifiquement énumérées au texte de la convention de chacun des quatre secteurs de l'industrie de la construction.

Si l'employeur obtempère à pareille directive ou demande d'un entrepreneur ou d'un donneur d'ouvrage, notamment pour des considérations économiques telle la perte de son contrat alors en vigueur ou dans l'optique d'obtention de futurs contrats, il devient alors sujet au dépôt d'une plainte devant le TAT en vertu de l'article 105 de la Loi R-20.

Bien qu'il ait posé le geste illégal, il demeure que l'employeur a alors été contraint d'agir ainsi sous la dictée d'une tierce partie qui ne peut actuellement faire l'objet du recours prévu à l'article 105 de la Loi R-20.

Le Conseil provincial international soumet qu'il s'avérerait approprié que la partie à l'origine de la commission d'une action illégale puisse être visée par ce recours.

## Recommandations

17. Le Conseil provincial (International) recommande d'amender l'article 86, alinéa 2 de la Loi R-20 afin de prévoir le droit pour un syndicat ou union d'être représenté par un délégué de chantier **en tout temps** sur un chantier où un employeur emploie sept salariés ou plus membre de ce syndicat ou union.
18. Le Conseil provincial international recommande la modification suivante au texte de l'article 100, alinéa 1 de la Loi R-20 afin que son texte amendé se lise ainsi :  
100. Aucun employeur, entrepreneur avec qui ce dernier a contracté ou un donneur d'ouvrage, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, un entrepreneur ou un donneur d'ouvrage ne doit chercher d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

## L'application de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail

### (L.N.T) à la Loi R-20

#### Mise en contexte

Dans l'industrie de la construction, le salarié ne bénéficie pas de la même protection que les autres travailleurs du Québec relativement aux formations exigées par l'employeur. En effet, celui-ci n'est pas rémunéré pour le temps consacré à cette formation.

La L.N.T prévoit à son article 57 qu'un salarié qui doit participer à une formation dans le cadre de son emploi est « réputée au travail » et bénéficie par le fait même de l'ensemble de ses conditions de travail. Le Conseil provincial (international) dénonce le fait que ce principe ne soit pas applicable aux salariés de la construction.

#### Commentaires

La jurisprudence en lien avec la notion « réputé au travail » a été étoffée dans le temps pour assurer une extension du lien d'emploi lorsque les salariés font une tâche en lien avec son travail, que ce soit pour un déplacement, pour une formation ou lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. Cette notion permet d'assurer que le temps consacré à une tâche soit rémunéré.

Selon Rivard (2010), l'expression « formation exigée par l'employeur » a eu différentes interprétations à travers la dernière décennie, donnant une rémunération pour une période de formation.<sup>18</sup> Ces clarifications ont apporté une grande tranquillité d'esprit auprès des salariés qui parfois se font imposer des formations sans avoir une rémunération. Pourtant, dans le milieu de la construction, nombreux sont les employeurs qui exigent la participation de leurs salariés à une formation en dehors des heures normales de travail. Il s'avère que ce fardeau financier que le système impose sur eux ne devrait pas se comparer à des travailleurs autonomes, mais bien comme des salariés. Nous croyons qu'une réflexion

---

<sup>18</sup> RIVARD France (2010), *Qu'est-ce qu'une activité de « formation exigée par l'employeur » au sens de l'article 57, paragraphe 4 de la Loi sur les normes du travail*, <https://blogue.soquij.qc.ca/2010/06/04/qu-est-ce-qu-une-activite-de-formation-exigee-par-l-employeur-au-sens-de-l-article-57-paragraphe-4-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/>, consulté le 13 décembre 2023

devrait être faite concernant l'application de cet article ou d'intégrer ces notions à la Loi R-20.

## Recommandation

19. Le Conseil provincial (International) recommande l'application de l'article 57, alinéa 4 de la L.N.T dans l'industrie de la construction.

## Séparer la gestion des avantages sociaux de la CCQ

### Mise en contexte

À son article 4, la Loi R-20 confie à la CCQ la responsabilité d'administrer les régimes complémentaires d'avantages sociaux, soit le régime de retraite et le régime d'assurances Médic-Construction. Cette obligation fait en sorte qu'il est impossible de mettre la CCQ en concurrence avec d'autres fournisseurs pour voir si le prix payé est effectivement dans la fourchette de prix du marché.

Le régime de retraite étant assujéti à la loi RCR, la CCQ est non seulement l'administrateur mais aussi le fiduciaire du régime, ce qui place souvent les membres du CA dans une position en conflit d'intérêts entre ceux de la CCQ et ceux du régime. Au fil du temps, des décisions prises dans le meilleur intérêt de la Commission ne l'ont pas nécessairement été pour le patrimoine fiduciaire du régime.

De plus, la comptabilité faite à la CCQ pour la gestion des avantages sociaux ne nous permet pas de voir de façon distincte toutes les sommes effectivement payées pour la gestion de ceux-ci. La CCQ utilise une structure comptable par unité administrative qui la rend incapable de connaître le coût exact de ses activités.<sup>19</sup> La méthode d'imputation actuellement utilisée n'est pas assez précise pour établir de façon suffisamment exacte le coût de l'administration des avantages sociaux.<sup>20</sup>

### Commentaires

Nous croyons que de confier la gestion des avantages sociaux à une entité légale à but non lucratif, complètement autonome, paritaire et indépendante de la CCQ permettrait aux partenaires de l'industrie de s'assurer que chaque dollar dépensé en administration est effectivement utilisé à cet effet. C'est d'ailleurs le modèle le plus utilisé au Canada pour les régimes multi-employeurs comme le nôtre.

Il faut savoir que depuis plusieurs années, les membres du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) demandent plus de transparence à la CCQ qui n'a

---

<sup>19</sup> VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC (1994). Rapport du vérificateur général à l'Assemblée nationale pour l'année 1993-1994, Québec, page 282 paragraphe 3 152

<sup>20</sup> IDEM

pas collaboré pour nous répondre conformément à nos attentes et celles de nos membres. Un recours est d'ailleurs intenté pour obtenir ladite information.

## Recommandation

20. Le Conseil provincial (International) recommande que la Loi R-20 soit modifiée pour permettre que l'administration des avantages sociaux soit confiée à une entité légale à but non lucratif, 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. La composition du Conseil d'administration de cette nouvelle entité serait la même que celle du CASIC.

## Conclusion

Nous croyons que le PL51 manque d'ambition pour établir de nouvelles bases dans l'industrie de la construction. Nous croyons que le gouvernement aurait dû laisser plus de souplesse dans la gestion des conventions collectives. Au contraire, il décide d'offrir plus de responsabilités à la CCQ en matière de mobilité de la main-d'œuvre aux dépens des parties négociatrices des conventions collectives, en plus de retirer toute protection aux travailleurs des régions, mais en offrant aux associations d'employeurs le pouvoir de négocier des conditions plus permissives que la nouvelle réglementation, tout en s'insérant dans les conditions de travail par l'instauration d'un comité des relations du travail. Le gouvernement vient d'établir un précédent néfaste en jouant sur des sujets qui avaient été négociés de bonne foi par les parties. Ce faisant, le projet de loi viendra probablement déstabiliser la paix industrielle s'il est accepté tel que présenté.

Le PL 51 s'apparente à une commande provenant d'intérêts patronaux qui a fait défaut de considérer les préoccupations des principaux intéressés par la loi R-20, soit les salariés de l'industrie de la construction. Ce qui ressort du projet de loi :

- Les critères d'obtentions des certificats de compétence sont revus à la baisse
- L'abolition de la protection des emplois en région par l'interdiction de négocier des clauses de préférence d'emploi régionale
- La diminution de la reconnaissance des compétences propres à chaque métier
- L'absence de toute réforme concernant le droit de grief des associations syndicales
- L'absence de toute réforme relative à l'exercice du droit de grève par les salariés
- L'absence de mesure permettant aux associations syndicales d'utiliser le fonds de formation pour contribuer à la qualification des salariés de l'industrie
- L'absence de protection pour le salarié en formation à la demande d'un employeur

Malheureusement, le PL51 ne va pas au-delà des constats faciles qui justifieraient supposément le manque de main-d'œuvre, tandis que d'autres éléments sont à considérer lorsque l'on traite de ce thème. Pour en énumérer quelques-uns : précarité d'emploi en région, manque d'accompagnement en matière de formation et pour les apprentis, manque d'inspection de la part de la CCQ, manque de rigueur dans l'application des règlements en matière de santé et sécurité, défaut des employeurs en matière de gestion et de planification

et finalement les difficultés liées à l'application des conventions collectives. Le salarié confronté à ces enjeux est porté, hélas, à quitter cette industrie qui lui est défavorable.

## Bibliographies

ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DU QUÉBEC (ACQ) (février 2023) *L'industrie de la construction comme vecteur d'accroissement de la richesse québécoise*, Québec, 35 pages

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (mars 2024), « Notes explicatives – mars 2024 concernant le PL 51 », préparé par la direction des analyses stratégiques et diversité, Québec 21 pages

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (2022), *Tableau B5, Nombre d'employeurs par secteur selon la région de la place d'affaires, 2022*, Québec

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (octobre 2023) *Bilan des activités de perfectionnement*, exercice annuel 2002-2023, Québec

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) (janvier 2021), *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, Direction des stratégies et portefeuille de projets Janvier 2021, Québec, 36 pages

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMC-I) (2024) *Convention collective du secteur résidentiel 2021-2025 intervenu entre l'APCHQ et la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le syndicat Québécois de la construction (SQC)*, <https://cpqmc-i.org/wp-content/uploads/2022/05/Convention-Collective-RESIDENTIEL.pdf>, Montréal : CPMQC-I, Consulté le 28 février 2024, 159 pages

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMC-I) (2024) *Convention collective du secteur Institutionnel-Commercial 2021-2025 intervenu entre l'ACQ et la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le syndicat Québécois de la construction (SQC)*, <https://cpqmc-i.org/wp-content/uploads/2022/05/Convention-Collective-INSTITUTIONNEL-ET-COMMERCIAL.pdf>, Montréal : CPMQC-I, Consulté le 28 février 2024, 272 pages

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMC-I) (2024) *Convention collective du secteur Industriel 2021-2025 intervenu entre l'ACQ et la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le syndicat Québécois de la construction (SQC)*, <https://cpqmc-i.org/wp-content/uploads/2022/05/Convention-Collective-INDUSTRIEL.pdf>, Montréal : CPMQC-I, Consulté le 28 février 2024, 291 pages

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMC-I) (2024) *Convention collective du secteur Génie civil et voirie 2021-2025 intervenu entre l'ACRGTQ et la confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le syndicat Québécois de la construction (SQC)*, <https://cpqmci.org/wp-content/uploads/2022/05/Convention-Collective-GENIE-CIVIL-ET-VOIRIE.pdf>, Montréal : CPMQC-I, Consulté le 28 février 2024, 338 pages

DION Gérard (1986) *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, deuxième édition, 993 pages

GOSELIN Francis (2024). « Analyse prospective des facteurs économiques impactant l'industrie de la construction : Analyse des facteurs économiques et des opportunités de modernisation en réaction au projet de loi 51 », firme Norbert-Hill, Québec 24 pages

RIVARD France (2010), *Qu'est-ce qu'une activité de « formation exigée par l'employeur » au sens de l'article 57, paragraphe 4 de la Loi sur les normes du travail*, <https://blogue.soquij.qc.ca/2010/06/04/qu-est-ce-qu-une-activite-de-formation-exigee-par-l-employeur-au-sens-de-l-article-57-paragraphe-4-de-la-loi-sur-les-normes-du-travail/>, consulté le 13 décembre 2023

TRUDEAU GILLES (2004), « La grève au Canada et aux États-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », *Revue Juridique Thémis no. 1* [En ligne], pages 1-48, consulté le 15 décembre 2023

VÉRIFICATEUR GÉNÉRALE DU QUÉBEC (1994). *Rapport du vérificateur général à l'Assemblée nationale pour l'année 1993-1994*, Québec, 512 pages

## Annexe A

Étapes	Actions de la CCQ
Jour 1 de la plainte	Réception de la plainte
Jour 3 de la plainte	Accusé de réception envoyé au plaignant
Jour 14 de la plainte	Validation de l'admissibilité de la plainte auprès du plaignant
Jour 24 de la plainte	Confirmation de la plainte auprès du plaignant ou fermeture si non admissible
2-3 mois de la plainte	Suivi auprès du plaignant
5 mois de la plainte	État de situation du plaignant
Fin de la vérification	Révision volontaire ou réclamation civile s'il y a lieu
Source : <a href="https://www.ccq.org/fr-CA/apres-verifications/2023/plaintes">https://www.ccq.org/fr-CA/apres-verifications/2023/plaintes</a> , consulté le 6 septembre 2023	