



**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA  
CONSTRUCTION**

**Mémoire déposé dans le cadre du projet de loi n° 51**

Loi modernisant l'industrie de la construction

**Présenté aux membres  
de la Commission de l'économie et du travail**

**Mars 2024**

## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| PRÉSENTATION DU SQC                           | 4  |
| RÉSUMÉ  | 5  |
| MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE                   | 8  |
| INGÉRENCE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES    | 8  |
| CONSÉQUENCES POUR LES APPRENTIS               | 8  |
| DÉSÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE                       | 9  |
| PROCESSUS DE NÉGOCIATION                      | 11 |
| RAPPORT DE FORCE ENTRE LES ASSOCIATIONS       | 11 |
| POLYVALENCE DES MÉTIERS                       | 14 |
| PROCESSUS PRESENTMENT EN PLACE                | 14 |
| FORMATION PROFESSIONNELLE                     | 15 |
| RECONNAISSANCE DE LA FORMATION                | 16 |
| ASSUJETTISSEMENT                              | 19 |
| OFFICES MUNICIPAUX D'HABITATION               | 19 |
| MACHINERIE DE PRODUCTION                      | 21 |
| MESURES DE RÉTENTION                          | 22 |
| AUCUNE MESURE PRÉSENTÉE                       | 22 |
| HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE                     | 22 |
| PLUS DE SUJETS POUR LES GRIEFS ET L'ARBITRAGE | 23 |
| BULLETINS DE PAIE                             | 24 |
| LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR               | 26 |
| SUBVENTION À REVOIR                           | 26 |
| GOUVERNANCE                                   | 27 |
| UTILISER DES MODÈLES EXISTANTS                | 27 |
| INDÉPENDANCE DE LA CCQ                        | 28 |
| DIVERSITÉ                                     | 30 |



# TABLE DES MATIÈRES

---

|   |    |
|---|----|
| MISER SUR LA RÉTENTION PLUTÔT QUE SUR L'ACCÈS _____ | 30 |
| LEXIQUE _____                                       | 32 |



**SIÈGE SOCIAL**  
2121, AVENUE SAINTE-ANNE  
SAINT-HYACINTHE (QUÉBEC) J2S 5H5  
450 773-8833 – 1 888 773-8834

[WWW.SQC.CA](http://WWW.SQC.CA) • [INFO@SQC.CA](mailto:INFO@SQC.CA)

## PRÉSENTATION DU SQC

Le Syndicat québécois de la construction (SQC) est reconnu comme association représentative en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R-20).

Notre organisation représente exclusivement des travailleuses et des travailleurs des métiers et occupations de l'industrie de la construction dans toutes les régions du Québec. Notre nombre de membres s'élève actuellement à près de 42 222.

Notre analyse du projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, porte sur plusieurs points présentés dans ce projet, mais aussi sur quelques grands absents.

Nous espérons que ce mémoire saura apporter un éclairage pertinent et constructif sur les modifications légales et réglementaires à venir.

**Sylvain Gendron**

Président

**Charles-Olivier Picard**

Directeur général

**Isabelle C. Pelletier**

Directrice formation et avantages sociaux

**Julie Brissette**

Coordonnatrice — Relations du travail et Lésions professionnelles



## RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour objet d'émettre des recommandations sur le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, en fonction de la réalité et des intérêts des travailleuses et des travailleurs de la construction au Québec.

Ces recommandations s'énoncent comme suit :

### MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Maintenir des clauses de mobilité dans les conventions collectives
- Retirer la modification du statut préférentiel après 750 heures de travail sur 24 mois pour un même employeur.
- Retirer la modification du statut préférentiel à vie pour un compagnon ayant enregistré 15 000 heures de travail à la Commission de la construction du Québec (CCQ).
- Ajouter une disposition voulant que les articles 35 à 39.1 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction soient réputés faire partie de toutes les conventions collectives de l'industrie de la construction.

### PROCESSUS DE NÉGOCIATION

- Revoir la mécanique permettant la rétroactivité salariale afin que celle-ci incite réellement les employeurs à régler dans les temps requis les conventions collectives.
- Inclure les cotisations patronales et salariales dans la mécanique de rétroactivité salariale qui sera retenue.
- Mettre en place de moyens de pression autres que la grève générale illimitée, comme les grèves tournantes, et des dispositions anti-briseurs de grève ne permettant pas le recours aux travailleurs et aux travailleuses de remplacement.

### POLYVALENCE DES MÉTIERS

- Retirer l'article 72 du projet de loi. Le mécanisme est déjà en place en ce qui a trait à la révision de l'exercice des métiers.



### FORMATION PROFESSIONNELLE

- Mettre en place des États généraux visant à valoriser la formation professionnelle de l'industrie de la construction.
- Mettre fin aux formations de courte durée menant à l'obtention d'une Attestation d'études professionnelles (AEP).
- S'assurer que la CCQ travaille de pair avec l'industrie qui siège par le biais des sous-comités professionnels pour reconnaître les expériences de travail des travailleurs issus de l'immigration.

### ASSUJETTISSEMENT

- Nous recommandons le retrait des offices d'habitation du paragraphe 8 de l'article 19 et le maintien du statu quo quant à l'assujettissement des travaux effectués par les offices d'habitation.
- Nous recommandons que l'installation, la réparation et l'entretien de la machinerie de production soient, dans tous les cas, compris dans le mot « construction » défini au paragraphe f) du premier alinéa de l'article 1 de la loi R-20.

### MESURES DE RÉTENTION

- Introduire une responsabilité solidaire entre les employeurs en matière de harcèlement de manière à pouvoir rendre responsable l'employeur du harceleur au même titre que l'employeur de la victime.
- Ajouter l'ensemble des clauses normatives ainsi que les mesures administratives aux sujets pouvant faire l'objet de la procédure de grief.

### LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR

- Augmenter la subvention visant à lutter contre l'évasion fiscale dans l'industrie de la construction.



## GOUVERNANCE

- Modifier la forme du Comité de relations de travail afin qu'elle soit calquée sur la composition du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) tout en permettant de nommer des membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou en remplacement d'un membre régulier.
- Modifier la mission du Comité de relations de travail afin que celui-ci soit chargé d'émettre des avis sur tous les aspects législatifs et réglementaires des relations du travail et de la gestion de la main-d'œuvre et se substituer au conseil d'administration de la CCQ sur ces sujets.
- Limiter le droit de vote des administrateurs indépendants du conseil d'administration de la CCQ afin qu'ils ne puissent pas exprimer leurs voix sur les aspects touchant la retraite, les assurances collectives (MÉDIC Construction) et les éléments qui touchent le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC).
- Permettre l'apport de membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou remplaçants des membres permanents au CASIC.
- Éviter de lier la CCQ à la réalisation de mandats gouvernementaux et laisser celle-ci indépendante de l'État.

## DIVERSITÉ

- Mettre en place des mesures d'accès au programme de formation initiale (DEP) des métiers de la construction pour les femmes et les personnes représentantes de la diversité de la société québécoise.
- Octroyer du financement aux femmes et aux personnes représentées par la diversité de la société québécoise qui désire intégrer un programme d'études (DEP), dont des incitatifs supplémentaires aux personnes en réorientation de carrière pourvue d'obligations familiales.
- Assujettir l'industrie de la construction au Programme d'obligation contractuelle (POC).
- Mettre en place les mesures proposées par la partie syndicale malheureusement non retenues lors des travaux sur le projet de rétention.



## **MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

### **INGÉRENCE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Nous avons été surpris de constater que le projet de loi n° 51 touche aux règles de mobilité de main-d'œuvre. Lors des consultations préalables avec l'équipe des politiques du travail, le SQC a invité ses interlocuteurs à une plus grande prudence. Effectivement, pour l'heure, ce dossier est encore judiciairisé à la Cour d'appel du Québec.

Malheureusement, nos avertissements n'ont pas été considérés. Le ministre a choisi d'intervenir dans ce dossier et a mis fin au débat au lieu de permettre aux juges, qui doivent entendre cette cause, d'effectuer leur travail. En conséquence, ce sont des demandes patronales qui ont été acceptées. En touchant le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, le ministre s'ingère directement dans nos conventions collectives pour y retirer toutes les règles de mobilité. Nous qualifions cette intervention comme une entrave substantielle à nos régimes de négociations collectives. Les modifications à une convention collective doivent être le résultat d'un consensus obtenu par les parties qui la ratifient.

### **CONSÉQUENCES POUR LES APPRENTIS**

Les modifications proposées par le projet de loi n° 51 en lien avec la mobilité de la main-d'œuvre soulèvent aussi des questions de logistique importantes. Le fait que le projet de loi permette aux compagnons de métier ayant accumulé 15 000 heures de travail ou plus d'être affectés partout au Québec entraîne des répercussions sur l'employabilité des apprentis. Qu'advient-il d'eux si le ou les compagnons d'une l'entreprise sont affectés sur un chantier situé à l'extérieur de la région? C'est un enjeu important en matière de respect des ratios et de la surveillance immédiate.



## DÉSÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE

L'abaissement des seuils servant à qualifier les statuts préférentiels de la main-d'œuvre, à l'exception de mesures qui visent les catégories de travailleurs sous-représentés, ne nous apparaît pas raisonnable. Rappelons que l'objectif même du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction est d'assurer un équilibre économique dans toute la province. Ce règlement permet un accès prioritaire aux salariés à des chantiers situés dans leur région de domicile, afin qu'ils puissent y gagner leur vie. En aucun temps, un travailleur qui sollicite un emploi sur un chantier dans sa région de domicile ne devrait entrer en compétition avec un travailleur provenant d'une autre région. Précisons que ce principe est aussi valable pour un entrepreneur qui s'évite ainsi de la concurrence déloyale dans sa région de domicile.

De surcroît, nous croyons que les dispositions telles que proposées par le projet de loi 51 risquent de perturber la paix industrielle dans l'industrie. Les travailleurs et les employeurs qui œuvrent dans les régions où les emplois se font plus rares ne seront pas heureux de voir arriver des entreprises et des salariés en provenance de l'extérieur. Plus particulièrement lorsque les heures de travail diminueront dans l'industrie et que le taux de chômage augmentera. N'oublions pas qu'il s'agit d'une industrie cyclique. Comment ferons-nous pour évaluer les besoins lors des ouvertures des bassins si la main-d'œuvre passe continuellement d'une région à l'autre? Pour préserver l'harmonie, nous suggérons d'inclure une disposition dans le règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, qui pourrait prévoir que les articles 35 à 39.1 sont réputés faire partie de toutes les conventions collectives de l'industrie de la construction. Considérant que la convention collective est le contrat de travail de tous les travailleurs de l'industrie, nous croyons que les règles reliées à l'embauche et à la mobilité doivent être claires et connues de tous; autant des employeurs que des travailleurs. Nous souhaitons également, par l'ajout de cette disposition, que les employeurs comprennent que la mobilité de leurs travailleurs doit s'inscrire dans un contexte où l'embauche locale doit être priorisée. La mobilité de leur main-d'œuvre ne doit donc pas avoir pour effet de ne plus requérir les services de la main-d'œuvre domiciliée dans la région où les travaux ont lieu. La mobilité de la main-d'œuvre doit être un moyen de pallier le manque de main-d'œuvre temporaire dans une région, et non pas un moyen d'éviter l'embauche de travailleurs locaux.



**Recommandations :**

- Maintenir des clauses de mobilité dans les conventions collectives.
- Retirer la modification du statut préférentiel après 750 heures de travail sur 24 mois pour un même employeur.
- Retirer la modification du statut préférentiel à vie pour un compagnon ayant enregistré 15 000 heures de travail à la CCQ.
- Ajouter une disposition voulant que les articles 35 à 39.1 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* soient réputés faire partie de toutes les conventions collectives de l'industrie de la construction.



## PROCESSUS DE NÉGOCIATION

### RAPPORT DE FORCE ENTRE LES ASSOCIATIONS

Le Chapitre V de la Loi R-20 établit le processus de négociation entre les associations représentatives, les associations sectorielles d'employeurs ainsi que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ). En respectant l'esprit du texte législatif et en mettant de l'avant des négociations de bonne foi, l'industrie a connu, jusqu'en 2013, une longue période de paix industrielle. Toutefois, cette année-là, les employeurs ont modifié leur approche et profité d'un déséquilibre du rapport de force entre les parties. Déséquilibre que le projet de loi, dans son état actuel, laisse encore possible.

Depuis très longtemps, la partie syndicale demande au gouvernement de reconnaître les déséquilibres du rapport de force entre les parties. Nos demandes ont toujours été simples et calquées directement du *Code du travail (C-27)*. Celles-ci sont la possibilité de négocier rétroactivement les salaires, la mise en place de dispositions anti-briseurs de grève et la mise en place de moyens de pression alternatifs avant d'avoir à déclencher la grève générale illimitée. Malheureusement, ce projet de loi nous octroie seulement la possibilité de négocier une rétroactivité salariale sous une forme édulcorée.

Depuis au moins les trois dernières rondes de négociation, la partie syndicale est affectée par ce déséquilibre, particulièrement en raison des stratégies du patronat visant à étirer les débats jusqu'à conclure les ententes de principe le plus tard possible après l'échéance des conventions collectives. Et nous croyons que la création du Fonds de rétroactivité salariale n'empêchera pas ces stratégies. Ce Fonds, provenant de tous les employeurs, permettra-t-il réellement de mettre la pression nécessaire sur les associations patronales pour régler plus rapidement les conventions collectives? Nous n'y croyons pas. Ce fonds, ressemblant à une indemnisation, manque de mordant pour équilibrer les forces des parties. Aussi, nous croyons que la rétroactivité salariale doit couvrir les cotisations patronales et salariales pour les avantages sociaux.



L'équilibre des forces doit passer impérativement aussi par la mise en place de dispositions anti-briseurs de grève. Il n'est pas normal que nous soyons l'une des dernières industries sous l'égide d'un régime de relation du travail québécois qui est encore soumise à cette iniquité rétrograde. Nous le rappelons, la mise en place de moyens de pression alternatifs, tels que les grèves tournantes, est également une modernisation qui s'impose pour favoriser la paix industrielle en temps de négociation. Les grèves tournantes pourraient être assujetties à un calendrier. L'utilisation des moyens de pression ne devrait pas mettre fin aux négociations. Avec l'ajout de moyens de pression alternatifs, nous souhaitons être en mesure de poursuivre les négociations et conserver un climat propice à la négociation de bonne foi. Ce que nous souhaitons, c'est d'avoir la possibilité de faire des pressions, tout en conservant un discours ouvert entre les parties, afin de pouvoir en arriver à une entente signée plus rapidement.

La grève généralement illimitée doit demeurer, mais uniquement en guise de moyen ultime. Lors des négociations de 2013 et de 2017, les travailleurs et les travailleuses de l'industrie ont exercé leur seul moyen de pression prévu par la Loi R-20, soit la grève générale illimitée sans maintien des conditions de travail. Chaque fois, en ayant recours à une loi spéciale, le gouvernement en place a imposé leur retour au travail. L'Alliance syndicale a contesté la loi spéciale de 2017 (Loi 142) et a eu gain de cause<sup>1</sup>. En effet, le juge Pérodeau l'a déclarée invalide et inconstitutionnelle et a qualifié cette intervention législative d'entrave substantielle à la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Mentionnons aussi que le jugement précise que l'arbitrage proposé par la loi spéciale en compensation de la grève n'était pas suffisant pour justifier la violation des droits fondamentaux des 170 000 travailleurs et travailleuses représentés par l'Alliance syndicale. Le retour forcé au travail en chantier était donc abusif.

Des adaptations à la Loi R-20 s'imposent pour assurer la paix sociale lors des renouvellements des conventions collectives et, par-dessus tout, pour équilibrer une fois pour toutes, le rapport de force entre les parties.

---

<sup>1</sup> [Jugement de la Cour Supérieure, N°500-17-099327-176](#)



Sous un angle plus positif, nous reconnaissons le bien-fondé de la disposition obligeant le dépôt simultané des demandes formelles dès le début du processus des négociations collectives. De plus, nous saluons l'ajout du recours possible au Tribunal administratif du travail (TAT) en cas de négociation de mauvaise foi. Nous sommes également d'avis que, la médiation prolongée à 90 jours sans contrainte de date préalable à l'expiration de la convention collective et sans période tampon de 21 jours, peut être un apport intéressant. En revanche, cette modification ne doit pas venir seule pour favoriser un règlement. La mise en place de moyens de pression alternatifs demeure nécessaire, tout comme la tenue de dispositions contre les briseurs de grève.

**Recommandations :**

- Revoir la mécanique permettant la rétroactivité salariale afin que celle-ci incite réellement les employeurs à régler dans les temps requis les conventions collectives.
- Inclure les cotisations patronales et salariales dans la mécanique de rétroactivité salariale qui sera retenue.
- Mettre en place des moyens de pression, autres que la grève générale illimitée, comme les grèves tournantes et des dispositions anti-briseurs de grève ne permettant pas le recours aux travailleurs et aux travailleuses de remplacement.



## POLYVALENCE DES MÉTIERS

### PROCESSUS PRÉSENTEMENT EN PLACE

Le projet de loi actuel vise à permettre la polyvalence de certaines tâches comme le prévoit l'article 72. Dans l'état actuel des choses, la modification apportée par le ministre nous laisse perplexes à bien des égards. Effectivement, le deuxième et le troisième alinéa de cet article ne nous permet pas d'apprécier avec exactitude quelles sont les tâches et qu'est ce qui constitue une courte durée :

*2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;*

*3° elles sont, à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.*

Avec si peu de précision, sous l'angle de la reconnaissance de formation professionnelle et de qualification, il nous est impossible de recommander l'acceptation d'une telle modification législative. Aussi, nous nous demandons bien comment pourrait être balisé le travail des inspecteurs de la CCQ qui sont chargés de faire appliquer la conformité en chantier. Seulement, le premier alinéa et le dernier paragraphe de l'article 72 sont clairs quant à l'exclusion des apprentis et de certains métiers relativement à cette modification.

Également, nous ne pouvons pas passer sous silence que cette modification se substitue à un processus déjà en vigueur depuis 2013. Effectivement, des dispositions sont déjà prévues dans l'état actuel de la Loi R-20 pour réviser les activités comprises dans un métier. En effet, la CCQ a le devoir de déposer au ministre sur un cycle quinquennal, un rapport indépendant sur l'opportunité de réviser un règlement en lien avec l'exercice des métiers et, s'il y a lieu, un projet de règlement le modifiant ou le remplaçant. Tous les outils sont donc déjà en place dans la Loi pour répondre aux besoins liés à la juridiction des métiers. Alors pourquoi la question de la polyvalence n'a-t-elle pas été traitée dans le processus officiel de la Loi?



**Recommandation :**

- Retirer l'article 72 du projet de loi. Le mécanisme est déjà en place en ce qui a trait à la révision de l'exercice des métiers.



## FORMATION PROFESSIONNELLE

### RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

Le sujet de la formation professionnelle semble être le grand oublié dans ce projet de loi. Pourtant, la partie syndicale a martelé à plusieurs reprises dans les consultations préalables, l'importance de ce sujet. Faut-il le rappeler, la formation professionnelle et la validation des compétences sont des mandats confiés à la CCQ comme le stipule la loi R-20 :

*4. La Commission a pour fonction d'administrer la présente loi et notamment:*

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

...

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

*(Notre soulignement)*

En ce contexte, il nous apparaît assez inusité de ne pas avoir permis aux parties de partager leur point de vue sur la question. Au contraire, le gouvernement a décidé de ne pas traiter de cet enjeu et d'instaurer des formations de courte durée (AEP)<sup>2</sup>, abaissant ainsi les exigences de diplomation pour quelques métiers. L'importance et la reconnaissance d'une formation professionnelle de qualité ne sont pas simplement un vœu

---

<sup>2</sup> Attestation d'études professionnelles



pieux pour le SQC. C'est également la fierté du réseau québécois par la qualité des *Diplômes d'études professionnelles* et l'enseignement indépendant qui y est fait.

Dans cet ordre d'idée, nous souhaitons que le gouvernement priorise et valorise davantage les diplômes d'études professionnelles (DEP) comme voie d'entrée principale dans l'industrie de la construction. Ces programmes académiques sont beaucoup plus complets et permettent de mieux préparer les futurs travailleurs et travailleuses à la réalité des chantiers de construction. Sans parler du taux de rétention qui est significativement plus élevé lorsque les travailleurs et travailleuses ont réussi au préalable une formation professionnelle complète. Nous souhaitons que le gouvernement investisse dans la formation professionnelle afin d'inciter les candidats à choisir cette voie plutôt que de dépenser dans les AEP qui ne donnent aucune garantie de main-d'œuvre supplémentaire à terme. L'investissement pourrait être fait sous forme de bourse ou de salaire. Des programmes d'avantages financiers existent déjà. Il suffirait de bonifier les sommes et d'ouvrir les critères d'admissibilité. Nous croyons fermement que les diplômes d'études professionnelles sauront assurer un meilleur futur pour l'industrie.

Lors des consultations préparatoires, nous avons aussi exploré la possibilité d'introduire une alternance travail – étude, structurée par les partenaires de l'industrie et le ministère de l'Éducation. Cette méthode d'apprentissage devient très intéressante pour une personne qui a des obligations financières et qui ne peut pas se priver d'un salaire pour aller aux études. Avec cette possibilité, nous croyons que nous serons en mesure d'attirer un plus grand nombre d'étudiants dans les salles de classe et de diminuer quelque peu les entrées par bassin. De plus, cette méthode d'apprentissage permet aux étudiants de valider leur choix de carrière et d'obtenir une expérience de chantier avant la fin de leur programme. L'alternance travail-étude permet également de créer des liens avec les milieux de travail et d'augmenter l'employabilité des étudiants.

L'enseignement indépendant doit continuer de trouver son application auprès du perfectionnement du *Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)*. Nous sommes bien au fait que certaines autres associations syndicales de notre industrie souhaiteraient avoir accès au FFSIC afin de former uniquement leurs membres. À notre point de vue, ceci serait une grave erreur. La délivrance et l'organisation des formations de perfectionnement doivent demeurer neutres au niveau syndical. Chaque travailleur doit avoir accès au même niveau de formation, et ce, sans discrimination quant



à sa liberté d'allégeance syndicale. Aussi, d'un point de vue d'administrateurs des fonds, il nous apparaît illogique d'offrir de la formation en double, en triple, etc., car nous aurions plusieurs fournisseurs admissibles pour un même service.

Nous sommes mitigés sur l'octroi d'une nouvelle responsabilité qui permettra à la CCQ de reconnaître les expériences de travail des travailleurs issus de l'immigration. Pour être viable, la CCQ devra travailler de pair avec l'industrie qui siège par le biais des sous-comités professionnels. Les métiers et les normes de construction peuvent différer grandement d'un pays à l'autre. Les analyses d'expériences de travail hors Canada devront être menées avec la plus grande rigueur. En ce moment, le projet loi 51 ne nous démontre aucune mesure de garde pour assurer des bonnes compétences à reconnaître. La CCQ devra donc s'assurer que les standards de qualité pour la reconnaissance d'expérience hors Canada soient équivalents à la reconnaissance des Canadiens résidants hors Québec. Dans l'état actuel du projet de loi, rien n'indique que la CCQ serait soit dorénavant responsable de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et nous croyons que cela doit rester ainsi. Au fil du temps, nous avons été témoins de divers groupes d'intérêts qui ont revendiqué ce pouvoir à octroyer à la CCQ, bien que celle-ci ne soit pas un ordre professionnel sous l'Office des professions du Québec. La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en construction doit ainsi demeurer sous l'égide du système d'éducation.

**Recommandations :**

- Mettre en place des États généraux visant à valoriser la formation professionnelle de l'industrie de la construction.
- Mettre fin aux formations de courte durée menant à l'obtention d'une Attestation d'études professionnelles (AEP).
- S'assurer que la CCQ travaille de pair avec l'industrie qui siège par le biais des sous-comités professionnels pour reconnaître les expériences de travail des travailleurs issus de l'immigration.



## ASSUJETTISSEMENT

### OFFICES MUNICIPAUX D'HABITATION

Selon l'état actuel de la loi, les offices d'habitations ont la possibilité de se prévaloir du deuxième paragraphe de l'article 19 pour effectuer des travaux d'entretien et de réparation en dehors du champ d'application de la loi R-20. En effet, le deuxième paragraphe de l'article 19 de la Loi R-20 prévoit une exclusion au champ d'application pour les travaux d'entretien et de réparation exécutés par des salariés permanents et par des salariés qui les remplacent temporairement lorsqu'ils sont embauchés directement par un employeur autre qu'un employeur professionnel.

Cette exclusion permet donc déjà aux travailleurs embauchés directement par les offices d'habitation d'exécuter de menus travaux au quotidien, ou de manière ponctuelle, lorsque requis par le plan d'entretien du bâtiment. Nous avons donc de la difficulté à comprendre quel est l'intérêt du gouvernement d'élargir la gamme de travaux pouvant être exécutée en dehors du champ d'application.

Allons-nous augmenter la qualité des travaux? Selon nous, il faut répondre à cette question par la négative. Nous ne pouvons concevoir que des travaux effectués par des salariés qui ne sont pas qualifiés seront de meilleure qualité que des travaux effectués par des salariés qualifiés. Les travailleurs qui pourront bénéficier de cette exemption, si le projet de loi reste inchangé, seront les concierges ou les travailleurs de maintenance à l'emploi des offices d'habitation. Ces travailleurs, pour la plupart, n'ont pas de DEP et ils n'auront pas accès aux formations offertes par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC). Leurs seules qualifications relèvent de leur expérience de travail sur l'exécution de travaux de réparation et d'entretien. Il serait surprenant que ceux-ci soient en mesure d'offrir des travaux de meilleure qualité que les salariés diplômés ou formés par l'industrie.

Allons-nous augmenter la productivité? Nous ne croyons pas non plus. Un travailleur qui ne possède pas les qualifications requises pour effectuer des travaux ne pourra pas être



en mesure de construire plus rapidement qu'un salarié qualifié. Au contraire, nous croyons que les travailleurs non qualifiés auront besoin de plus de temps pour terminer un projet de rénovation qu'un travailleur qualifié et expérimenté.

Allons-nous construire à plus faible coût? Encore ici nous sommes en désaccord. Bien qu'un salarié assujetti à la Loi sur les normes du travail représente un coût moindre pour un employeur qu'un salarié assujetti à la Loi R-20, nous croyons que le coût total de la main-d'œuvre pour un projet de rénovation sera plus dispendieux si l'employeur fait affaire avec des salariés non qualifiés. Le coût horaire sera plus bas, mais le nombre d'heures de travail nécessaire pour mettre à terme un projet sera plus important. De plus, comme la qualité ne sera pas aussi bonne, il est probable que ces travaux ne seront pas aussi durables et qu'il soit nécessaire de les exécuter plus fréquemment.

Nous souhaitons également soumettre qu'à notre avis, le gouvernement se retrouve dans une situation litigieuse. En effet, sur cet enjeu, le gouvernement agit à la fois comme législateur et principal donneur d'ouvrage. Le gouvernement ne doit donc pas se placer dans une situation où il substitue les intérêts des travailleurs à ses propres intérêts. Permettre l'exécution de travaux en dehors du champ d'application de la Loi R-20 fait en sorte que les travailleurs qui œuvrent dans ces bâtiments ne seront plus assujettis aux conditions de travail prévues à la convention collective applicable. Ils perdront, entre autres, leur taux de salaire garanti, ainsi que leurs avantages sociaux. Nous invitons donc le gouvernement à la prudence. Si on considère l'état de la loi actuel, nous sommes à même de constater qu'à l'heure actuelle, il est relativement facile d'obtenir un certificat de compétence, et ce, même sans la réussite préalable d'un diplôme d'études professionnelles.

À notre avis, l'attrait des travailleurs dans l'industrie de la construction est lié aux conditions de travail de celle-ci. Ce n'est pas en diminuant les salaires et en retirant les avantages sociaux qu'il nous sera possible d'attirer et de maintenir les travailleurs en construction. Nous croyons que le discours du gouvernement, sur ce point, est contradictoire. D'un côté le gouvernement souhaite attirer plus de travailleurs dans l'industrie et de l'autre, il les sort.

À la lumière de ce qui précède, nous ne comprenons pas l'intérêt recherché par le gouvernement à augmenter la gamme de travaux pouvant être effectués en dehors du



champ d'application de la Loi R-20 pour les offices d'habitation. Nous ne sommes pas en mesure de voir la valeur ajoutée. Nous n'y voyons que des inconvénients.

## MACHINERIE DE PRODUCTION

Bien que la machinerie de production ne se retrouve pas dans les modifications proposées par le projet de loi no. 51, nous saisissons l'opportunité qui se présente actuellement pour demander l'ajout de la machinerie dans le champ d'application de la Loi R-20.

Selon l'état du Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, l'installation, la réparation et l'entretien de machinerie de production sont assujettis à la Loi R-20, uniquement lorsque les travaux sont effectués par des salariés de la construction à l'emploi d'un employeur professionnel. Vu le règlement actuel, il est fréquent que ces travaux soient effectués en dehors du champ d'application de la Loi R-20.

Afin d'obtenir une bonne qualité de travaux et de permettre un maintien des compétences via les formations de perfectionnement offertes par la Commission de la construction du Québec, nous souhaitons que ces travaux puissent être reconnus comme étant assujettis à la Loi R-20.

### Recommandations :

- Nous recommandons le retrait des offices d'habitation du paragraphe 8 de l'article 19 et le maintien du statu quo quant à l'assujettissement des travaux effectués par les offices d'habitation.
- Nous recommandons que l'installation, la réparation et l'entretien de la machinerie de production soient, dans tous les cas, compris dans le mot « construction » défini au paragraphe f) du premier alinéa de l'article 1 de la loi R-20.



## MESURES DE RÉTENTION

### AUCUNE MESURE PRÉSENTÉE

À la lecture du projet de loi, nous avons été surpris par le nombre de mesures proposées pour faciliter l'accès à l'industrie, mais particulièrement déçus de constater qu'aucune des mesures proposées ne pourra agir sur la rétention des travailleurs dans l'industrie. Tel que mentionné lors des consultations préalables, le manque de main-d'œuvre est en grande partie relié au faible taux de rétention que nous avons. En janvier 2021, la CCQ a rendu publique une étude portant sur les abandons dans l'industrie de la construction au Québec. On y apprend que le taux d'abandon est de 15 % après seulement un an.

Un comité de rétention a été formé par des représentants des associations patronales et syndicales siégeant avec la Commission de la construction pour mettre en place des mesures de rétention de la main-d'œuvre. Plusieurs solutions ont été proposées par les associations syndicales, mais le manque d'engagement de la part de la CCQ et de certaines associations patronales a fait en sorte que rien de concret n'a été mis en place à ce jour. Les syndicats ont finalement dénoncé le peu de mesures de rétention retenues dans un plan qui devait pourtant traiter du sujet.

### HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le climat de travail, dans l'industrie de la construction, est un irritant pour plusieurs travailleurs et travailleuses et il freine l'entrée des femmes et des autres groupes sous-représentés. À notre avis, améliorer le climat de travail pour le rendre sain et inclusif est essentiel à la préservation de la main-d'œuvre dans la construction. Pour y arriver, nous proposons d'améliorer le recours en matière de harcèlement psychologique de manière à rendre imputable l'employeur du harceleur, que celui-ci soit l'employeur de la victime ou non. Le recours possible en vertu de la Loi sur les normes du travail permet uniquement de



responsabiliser l'employeur de la victime. Sur un chantier de construction, les entreprises se chevauchent et les travailleurs sont en contact permanent avec plusieurs autres métiers embauchés par plusieurs entreprises. Le recours prévu en vertu de la Loi sur les normes du travail n'est donc pas adapté à la réalité des chantiers. Avec la multitude d'entreprises qui se retrouvent sur un même projet, il est assez fréquent que des situations de harcèlement mettent en cause des travailleurs embauchés par deux entreprises différentes. Pour enrayer ce problème, nous souhaitons qu'une responsabilité solidaire soit mise en place de manière à rendre également responsable l'employeur de l'harcéleur. L'état de la loi actuel, sans aucune responsabilité solidaire, permet à plusieurs employeurs de se mettre la tête dans le sable, sans aucune crainte de représailles. Ces employeurs n'ont donc aucun intérêt à prendre la situation au sérieux et à agir afin que le climat de travail s'assainisse. La seule façon d'améliorer le climat de travail pour l'ensemble des travailleurs, selon nous, est de faire en sorte que tous les intervenants d'un chantier de construction se sentent concernés.

## PLUS DE SUJETS POUR LES GRIEFS ET L'ARBITRAGE

Dans le même ordre d'idée, nous croyons également que l'élargissement des sujets qui ont la possibilité d'être soumis à la procédure de grief pourrait améliorer le climat de travail en diminuant les tensions et les irritants vécus par les travailleurs de l'industrie. Nous permettre de contester des mesures administratives imposées aux travailleurs de manière illégale, de forcer un employeur à remettre à son employé son bulletin de paie comme il est prévu à la convention collective, tout comme le relevé d'emploi lorsqu'il y a une coupure du lien d'emploi, sont des exemples concrets qui nous permettraient une meilleure défense des droits des travailleurs en chantier. Avoir la possibilité de faire respecter et faire valoir leurs droits auprès d'employeurs malhonnêtes aurait pour effet d'augmenter la satisfaction des travailleurs à l'égard de l'industrie et ainsi, améliorer notre rétention de personnel.

Également, lors des consultations préalables, la partie syndicale a demandé la possibilité d'élargir les sujets qui ont la possibilité d'être soumis à la procédure d'arbitrage. Nous déplorons le fait que cette demande ait été ignorée. Nous sommes d'avis que la Commission de la construction du Québec doit continuer de recevoir les plaintes de salaire,



de faire enquête et de produire des réclamations de salaire. Cependant, les articles 61 et 62 de la Loi R-20 nous limitent beaucoup dans la défense des droits des travailleurs. À titre d'exemple, nous ne sommes pas en mesure de déposer de grief à l'égard des mesures administratives prises par un employeur contre l'un de nos membres. Seules les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief. Vous conviendrez qu'il s'agit d'un beau subterfuge pour les employeurs qui souhaitent se soustraire des difficultés qu'impose une procédure de gradations des sanctions en bonne et due forme. En ne donnant pas la possibilité de déposer un grief sur les mesures administratives, il nous est impossible de faire respecter la procédure que reconnaît la jurisprudence avant qu'un employeur soit justifié de procéder à un congédiement. Les employeurs ont donc une belle échappatoire.

## BULLETINS DE PAIE

Toujours à titre d'exemple, selon l'état actuel de la loi, les syndicats n'ont pas la possibilité de déposer un grief auprès d'un employeur qui refuse de remettre le bulletin de paie à son salarié. Cette situation est malheureusement très fréquente et a de graves conséquences pour les salariés concernés. Comme vous le savez, le bulletin de paie permet à un salarié de vérifier le salaire payé et les déductions faites par son employeur. Sans ce document, il est très difficile de s'assurer qu'ils reçoivent tout le salaire auquel ils ont droit. De plus, le bulletin de paie est un document très important lors du dépôt d'une plainte de salaire. En effet, lorsqu'un salarié s'adresse à la Commission pour récupérer un salaire impayé, il doit, en plus du formulaire de plainte, remettre à la Commission les pièces justificatives qui appuient ses prétentions. Ces documents permettent à la CCQ de vérifier le bien-fondé de la plainte du salarié. Le salarié dispose généralement d'un délai de 10 jours pour fournir à la CCQ les pièces justificatives. En cas d'omission, la CCQ peut fermer la plainte ou la traiter comme un simple signalement. Le bulletin de paie est donc incontestablement un document important. Malheureusement, les syndicats ne disposent pas des moyens nécessaires pour forcer un employeur à honorer son obligation de le remettre à un salarié. La seule option que nous avons est un appel à l'employeur pour essayer de le raisonner. En cas de refus d'obtempérer, nous ne pouvons rien faire de plus. Le salarié est donc le grand perdant. Vous conviendrez qu'il est impensable qu'un travailleur n'obtienne pas tout le salaire qui lui est dû après que celui-ci ait honoré sa prestation de travail.



Afin de permettre un meilleur encadrement et une meilleure protection des droits du travailleur, nous demandons l'élargissement des sujets pouvant faire l'objet de la procédure de grief afin de permettre le dépôt d'un grief sur l'ensemble des clauses normatives, ainsi que sur les mesures administratives.

**Recommandations :**

- Introduire une responsabilité solidaire entre les employeurs en matière de harcèlement psychologique de manière à pouvoir rendre responsable l'employeur du harceleur, au même titre que l'employeur de la victime.
- Ajouter l'ensemble des clauses normatives ainsi que les mesures administratives aux sujets pouvant faire l'objet de la procédure de grief.



## LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR

### SUBVENTION À REVOIR

Afin de maintenir ses interventions visant la lutte contre l'évasion fiscale, la Commission de la construction du Québec reçoit annuellement une subvention du gouvernement du Québec, dans son Fonds général d'administration. La subvention obtenue du gouvernement du Québec est essentielle pour contrer l'évasion fiscale, dans l'industrie de la construction. Avec des pertes fiscales estimées à près de 1,5 milliard de dollars par année, l'industrie de la construction est l'un des secteurs économiques qui enregistrent les pertes les plus importantes.

#### Recommandation :

- Augmenter la subvention visant à lutter contre l'évasion fiscale dans l'industrie de la construction.



## GOUVERNANCE

### UTILISER DES MODÈLES EXISTANTS

La venue d'un comité de relations de travail par l'article 7 du projet de loi peut être un véhicule intéressant pour traiter certains sujets. Cependant, nous croyons que celui-ci ne devrait pas cibler les sujets provenant des conventions collectives, notamment en matière d'interprétation. Les conventions collectives lient les travailleurs et les employeurs, mais en aucun temps elles n'impliquent le gouvernement. En revanche, ce comité pourrait plutôt se substituer au conseil d'administration de la CCQ, sur tous les aspects législatifs et réglementaires des relations du travail et de la gestion de la main-d'œuvre. Aussi, la composition de ce comité devrait plutôt ressembler à celle du Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) tout en permettant la possibilité de nommer des membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou remplaçants de membres permanents.

Les enjeux de gouvernance exprimés par le SQC lors des consultations préalables au projet de loi sont bien différents de ce que le projet de loi nous apporte. Par exemple, nous avons exprimé notre malaise au fait que les administrateurs indépendants du conseil administratif de la CCQ aient un droit de vote lors de sujets qui touchent les avantages sociaux des travailleurs de l'industrie. Bien que le conseil d'administration soit le comité de retraite officiellement reconnu, il n'en demeure pas moins que les cotisations proviennent de travailleurs et des employeurs. Nous portons aussi à votre attention que cette limitation du droit de vote des administrateurs indépendants devrait être appliquée au régime d'assurance collective (MÉDIC Construction) et aux aspects qui touchent le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFSIC). Les administrateurs indépendants peuvent apporter une expertise utile de leur secteur d'affaires, bien entendu, mais ils ne doivent en aucun temps, venir briser l'équilibre systémique en avantageant une partie ou l'autre dans la prise de décisions stratégiques. Il est aussi plus que souhaitable que ces administrateurs indépendants aient une compréhension suffisante de notre industrie afin que leur apport soit réellement constructif.



## INDÉPENDANCE DE LA CCQ

Sous un autre thème, nous souhaitons également permettre l'apport de membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou remplaçants du membre régulier au CASIC, comme c'est le cas actuellement pour CFPIC.

D'autre part, nous désirons aussi porter à votre connaissance que nous nous questionnons quant à la portée de l'article 3 du projet de loi qui semble déléster la CCQ de son rôle indépendant du gouvernement. Après l'échec du projet de loi 4<sup>3</sup>, est-ce ici une tentative de rattacher la CCQ au gouvernement, à défaut d'être une société d'État? Il importe de rappeler que la CCQ obtient 99% de son financement à partir des contributions des travailleurs et des employeurs. Lier la CCQ à la réalisation de certains mandats gouvernementaux n'est pas sain pour une organisation qui n'est pas financée par l'État.

### Recommandations :

- Modifier la forme du Comité de relations de travail afin qu'elle soit calquée sur la composition du CASIC, tout en permettant de nommer des membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou remplaçant du membre régulier.
- Modifier la mission du Comité de relations de travail afin que celui-ci soit chargé d'émettre des avis sur tous les aspects législatifs et réglementaires des relations du travail et de la gestion de la main-d'œuvre et se substituer au conseil d'administration de la CCQ sur ces sujets.
- Limiter le droit de vote des administrateurs indépendants du conseil d'administration de la CCQ afin qu'ils ne puissent pas exprimer leurs voix sur les aspects touchant la retraite, les assurances collectives (MÉDIC Construction) et les aspects qui touchent le FFSIC.

---

<sup>3</sup> Projet de loi n° 4, Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-4-42-2.html?appelant=MC>



- Permettre l'apport de membres substitués qui assistent aux séances en tant qu'observateurs ou remplaçants des membres permanents au CASIC.
- Éviter de lier la CCQ à la réalisation de mandats gouvernementaux et laisser celle-ci indépendante de l'État.



## DIVERSITÉ

### MISER SUR LA RÉTENTION PLUTÔT QUE SUR L'ACCÈS

Le projet de loi propose des modifications réglementaires visant à favoriser l'accès des personnes représentant la diversité de la société québécoise ; des changements calqués sur le modèle des mesures d'accès déjà en vigueur pour les femmes. Des changements presque inutiles si aucune mesure de rétention n'est prévue.

Rappelons que depuis la mise en place du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), la proportion de salariées actives est passée de 1,5 % en 2015 à 3,8 % en 2023. Même si nous nous réjouissons de cette amélioration, nous trouvons que les résultats sont clairement insuffisants par rapport à l'effort mis sur les facilités d'accès. En réalité, les mesures d'accès ont fait passer les nouvelles entrées de femmes de 4,5 % à 9,5 % pour la même période. Pourquoi nous retrouvons-nous à seulement 3,8 % de travailleuses actives? Où sont-elles toutes passées? Oui, l'industrie a ouvert les portes aux femmes, mais elle n'a pas été en mesure de bien les accueillir et elle n'a pas su les retenir.

C'est pour cette raison que nous déplorons la mise en place de mesures d'accès pour les personnes représentant la diversité, sans aucune mesure de rétention. Étant donné que la formation professionnelle est un moyen déjà éprouvé pour une meilleure rétention, pourquoi ne pas favoriser l'accès aux écoles et à des moyens de financement encourageant l'orientation professionnelle vers les métiers de la construction? Ce serait là une démonstration d'une vision à plus long terme sur notre industrie et un gage de succès pour cette nouvelle main-d'œuvre.

Nous suggérons aussi l'assujettissement de l'industrie de la construction au Programme d'obligations contractuelles (POC). Notre gouvernement, étant lui-même l'un des principaux donneurs d'ouvrage, devrait donner l'exemple forçant l'embauche de femmes et de personnes représentant la diversité sur ses propres chantiers. La stabilité de ces emplois permettrait à cette main-d'œuvre d'acquérir l'expérience nécessaire à la poursuite



de leur carrière dans de meilleures conditions. Nous sommes convaincus que les employeurs forcés à la diversité reconnaîtraient les avantages et renouvelleraient leur engagement envers leurs employés, même après la fin du contrat.

**Recommandations :**

- Mettre en place de mesure d'accès aux programmes de formation initiale (DEP) des métiers de la construction pour les femmes et les personnes représentantes de la diversité de la société québécoise.
- Octroyer du financement aux femmes et aux personnes représentées la diversité de la société québécoise qui désire intégrer un programme d'études (DEP), dont des incitatifs supplémentaires aux personnes en réorientation de carrière pourvue d'obligations familiales.
- Assujettir l'industrie de la construction au Programme d'obligation contractuelle (POC).
- Mettre en place toutes autres mesures proposées par la partie syndicale, mais malheureusement non retenues, lors des travaux sur le projet de rétention.



---

## LEXIQUE

---

|          |   |
|----------|---|
| CASIC    | Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction  |
| CCQ      | Commission de la construction du Québec   |
| CFPIC    | Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction   |
| FFSIC    | Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction   |
| LNT      | Loi sur les normes du travail   |
| Loi R-20 | Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction |
| RBQ      | Régie du bâtiment du Québec   |

