



**CORPORATION DES
ENTREPRENEURS
GÉNÉRAUX DU
QUÉBEC**

CET-022M
C.P. PL 51
Loi modernisant l'industrie
de la construction

Projet de loi 51 - *Loi visant à moderniser l'industrie de la construction*

Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail

Corporation des entrepreneurs généraux du Québec

19 mars 2024

Table des matières

À propos	1
Sommaire des recommandations	2
Introduction	4
Gouvernance et représentation des entrepreneurs généraux	5
Reconnaître officiellement la CEGQ comme association d'entrepreneurs	5
Une liste d'associations qui a plus de 50 ans	5
Une place au sein des instances de la CCQ	6
Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction	7
Abolir l'obligation solidaire de l'entrepreneur général en vertu de l'article 54 de la Loi R-20	8
L'importance de la polyvalence	10
Changer un cadre de porte : sept métiers	10
La polyvalence au sein de familles de métiers	11
Appliquer les champs d'activité professionnelle avec l'exemple des portes	11
Miser sur la formation	14
Formation initiale	14
Formation par tronc commun	14
Formation continue	14
Reconnaissance des acquis	15
Harmonisation des apprentissages	15
Contrer le harcèlement	16
Faciliter la mobilité de la main-d'œuvre	17
Rétroactivité	18
Ne pas inclure de clause de rétroactivité salariale	18
Des ajustements consentis malgré l'absence de rétroactivité	18
Laisser les parties convenir d'une entente négociée	19
Conclusion	20

À PROPOS

La mission de la CEGQ est de défendre les intérêts des entrepreneurs généraux et de l'industrie de la construction par sa contribution au développement du Québec, notamment sur les plans économique et durable. Elle soutient de manière proactive les entrepreneurs généraux dans la réalisation d'ouvrages de qualité, dans l'amélioration de leur performance et de leur productivité.

Fondée en 1996, la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ) représente exclusivement des entrepreneurs généraux du Québec, actifs principalement dans le secteur IC/I (institutionnel, commercial et industriel) et qui réalisent près de 85 % des projets de bâtiments au Québec chaque année.

La CEGQ a élaboré les recommandations dans ce mémoire à la suite de plusieurs rencontres de ses comités de travail et d'une consultation menée au cours des récentes semaines auprès d'entrepreneurs généraux de toutes tailles et provenant de toutes les régions du Québec.

Elle remercie tous les membres de leur engagement et de leur contribution à ce mémoire. Elle est convaincue qu'il reflète leurs attentes et, surtout, leur expérience collective et quotidienne en tant qu'entrepreneurs généraux sur les chantiers du Québec.

Corporation des entrepreneurs généraux du Québec
6800, boul. Pie-IX
Montréal (Québec) H1C 2X8
Téléphone : 514 325-8454
info@cegq.com

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Gouvernance et représentation des entrepreneurs généraux

Recommandation 1

Reconnaître officiellement la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ) comme association d'entrepreneurs en vertu de l'alinéa c1 de l'article 1 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)*.

Recommandation 2

Accorder à la CEGQ un siège en alternance ou partagé au sein du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ), un siège au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), un siège au comité du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) et un siège au Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC).

Recommandation 3

Accorder à la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ) une place au Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction, créé en vertu de l'article 5 de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*.

Recommandation 4

Abroger l'article 54 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* et mettre en place des mesures pour responsabiliser l'ensemble de la chaîne de sous-traitance qui déclare des heures à la Commission de la construction du Québec (CCQ).

L'importance de la polyvalence

Recommandation 5

Permettre la polyvalence des métiers grâce aux familles de métiers ou champs d'activité professionnelle, comme établi par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en 2013.

Recommandation 6

Rendre accessible un mécanisme de préapprobation centralisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui permettrait d'obtenir rapidement des éclaircissements sur la possibilité de faire exécuter par métier une tâche qui ne lui est pas attribuée en vertu du Règlement, mais qui serait autorisée en vertu de la nouvelle définition de polyvalence.

Encourager le cumul de compétences par la formation

Recommandation 7

Inclure dans la refonte du régime pédagogique, la notion du tronc commun dans le programme de formation pour les travailleurs et travailleuses de la construction pour la première partie et avant toute spécialisation dans un métier pour d'encourager la polyvalence.

Recommandation 8

Définir un programme de formation continue pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction qui favorise l'acquisition de nouvelles compétences.

Recommandation 9

Faciliter la reconnaissance des acquis pour les métiers apparentés exercés en dehors du contexte des chantiers de construction.

Recommandation 10

Favoriser le cumul des compétences entre les différents métiers d'un champ d'activité professionnelle au moyen de crédits d'heures à l'apprentissage, tel que proposé dans la réforme de 2013 de la CCQ.

Diversité, intimidation et harcèlement

Recommandation 11

Rendre obligatoire une formation concernant le savoir-être (la prévention du harcèlement, des violences, des inconduites, de la discrimination et des comportements inappropriés) pour toute personne possédant une carte de compétence dans l'industrie.

Faciliter la mobilité de la main-d'œuvre

Recommandation 12

Abolir toutes les restrictions qui entravent la mobilité provinciale de la main-d'œuvre.

Rétroactivité

Recommandation 13

Retirer du projet de loi 51 les articles liés à la rétroactivité salariale.

INTRODUCTION

Le 1^{er} février dernier, le ministre du Travail a présenté son projet de modernisation de l'industrie de la construction à travers le projet de loi 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (le « PL51 »). Dans son ensemble, la CEGQ estime que le projet de loi aborde les bons enjeux, en particulier en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre. Dans un contexte de pénurie, les modifications proposées offriront aux employeurs une plus grande flexibilité sur le terrain.

Cependant, en ce qui concerne la polyvalence, bien que le projet de loi cible un élément clé, la CEGQ considère qu'à court terme, il ne fournit pas les moyens nécessaires pour faire évoluer les pratiques et favoriser une plus grande productivité dans l'industrie de la construction. La proposition d'introduire une définition générique semble quant à elle sujette à de multiples interprétations juridiques.

La CEGQ appuie également l'idée de ne pas négliger les familles de métiers établies par la CCQ au tournant des années 2000. Si des modifications aux programmes de formations professionnelles sont nécessaires, il est impératif d'agir dès maintenant. La création de champs d'activité professionnelle fait indirectement tomber les frontières entre les juridictions de métiers.

Pour assurer un maximum de clarté, la CEGQ est d'avis qu'il vaut mieux définir la polyvalence, mais aussi prévoir la mise en place d'un mécanisme de préapprobation des pratiques, assuré par la CCQ.

En ce qui concerne la gouvernance de la CCQ, la CEGQ aurait souhaité obtenir une reconnaissance officielle comme association d'entrepreneurs, surtout dans un contexte où les associations reconnues dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (la « Loi R-20 ») sont les mêmes depuis 1970. Bien que le PL51 introduise la création du Comité sur les relations de travail, il limite une fois de plus le nombre de sièges aux associations déjà reconnues.

Enfin, sur la question des modifications du régime de négociations, la CEGQ accueille très favorablement les modifications apportées par le projet de loi.

Le présent mémoire traite de ces questions, ainsi que d'autres aspects liés à la modernisation de l'industrie de la construction abordés dans le projet de loi, tels que la rétroactivité salariale et la rétention.

GOVERNANCE ET REPRÉSENTATION DES ENTREPRENEURS GÉNÉRAUX

Reconnaître officiellement la CEGQ comme association d'entrepreneurs

Les entrepreneurs généraux sont véritablement les chefs d'orchestre sur les chantiers. Ils sont responsables de la gestion globale des projets de construction : ils coordonnent et supervisent l'ensemble des travaux, engagent et gèrent les sous-traitants, veillent au respect de l'échéancier et du budget, et s'assurent que les projets respectent les normes et réglementations en vigueur au Québec. Ils assument la responsabilité légale de la réussite des chantiers et tous les risques liés à la gestion contractuelle. En somme, les entrepreneurs généraux jouent le rôle de chefs d'orchestre dans les projets de construction.

Ils sont confrontés quotidiennement à des enjeux liés aux relations de travail, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation. Ils sont responsables et assurent la maîtrise d'œuvre en santé et en sécurité au travail sur leurs chantiers, organisent les horaires entre les différents sous-traitants et métiers, et supportent l'ensemble des coûts liés à l'organisation du travail. Ils visent la dimension globale du projet et la réussite, en établissant des objectifs communs pour tous, dont des conditions de travail sécuritaires, efficaces et performantes pour les travailleurs.

Malgré ce qui précède, les entrepreneurs généraux ne sont pas exclusivement représentés dans les discussions officielles. C'est pourquoi la CEGQ souhaite une reconnaissance officielle comme association d'entrepreneurs en vertu de l'alinéa 1c de l'article 1 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)*.

Pourtant la loi R-20 accorde un statut différent aux entrepreneurs généraux sur les chantiers en leur exigeant notamment l'obligation de solidarité salariale à l'article 54 de la loi, mais n'accorde aucune représentation découlant de cette responsabilité. (Voir la recommandation n° 4)

La CEGQ occupe une position unique en tant qu'association exclusivement dédiée à la représentation des entrepreneurs généraux à travers le Québec. Elle représente 200 membres qui réalisent plus de 85 % des projets IC/I au Québec. Cependant, elle n'est pas reconnue, elle n'a pas de voix officielle dans la Loi R-20, une situation qu'elle estime devoir être modifiée.

Une liste d'associations qui a plus de 50 ans

La liste actuelle des associations représentées dans la Loi R-20 remonte à plus de 50 ans. Actuellement, la Loi R-20 prévoit la représentation de cinq associations de salariés, à savoir la FTQ-Construction, la CSN-Construction, le Syndicat québécois de la construction (SQC), le Conseil provincial des métiers de la construction du Québec (INTER), et la CSD-Construction. Du côté patronal, quatre associations sont désignées pour représenter l'ensemble des entrepreneurs, qu'ils soient spécialisés ou généraux : l'Association de la construction du Québec (ACQ) (secteurs industriel et commercial – institutionnel), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) (secteur résidentiel), l'Association des constructeurs de routes et des grands travaux du Québec (ACRGQTQ) (secteur génie civil), ainsi que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AÉCQ), responsable de

négocier les sujets formant le tronc commun des quatre conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette dernière obtient son mandat des trois associations sectorielles d'employeurs mentionnées précédemment.

Il est à noter que, conformément à la Loi R-20, la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) sont doublement représentées au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ), car tous leurs membres sont également représentés à l'ACQ ou l'APCHQ, par exemple.

Recommandation 1

Reconnaître officiellement la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ) comme association d'entrepreneurs en vertu de l'article 1 c.1 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)*.

Une place au sein des instances de la CCQ

Au fil du temps, la CEGQ a été admise au comité de services à la clientèle, ainsi qu'aux différentes tables de concertation suivantes mise sur pied par la CCQ :

- Discrimination, intimidation et harcèlement (DIH) ;
- Inclusion des femmes (PAEF) ;
- Inclusion des Premières Nations et des Inuit (PACPMI)
- Développement durable (DD) ;
- Personnes handicapées (PH).

En matière de formation, la CEGQ a presque un statut d'association d'entrepreneurs. La CEGQ a mis sur pied des formations pour les travailleurs sur le rôle et les fonctions de surintendant de plus de 600 heures, dont plusieurs centaines de travailleurs ont pu bénéficier au cours des 10 dernières années, mais elle ne siège pas au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), bien qu'elle soit reconnue comme une mutuelle de formation en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

Sans minimiser l'énorme travail accompli par ces associations patronales lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, il est important de souligner que celles-ci obtiennent leur mandat en fonction des demandes et du vote des membres qui les composent. Cependant, toutes ces associations sont aussi constituées de membres entrepreneurs spécialisés, vivant des réalités bien différentes de celles des entrepreneurs généraux. Par conséquent, les revendications de ces trois associations ne font pas toujours valoir de manière claire les intérêts particuliers des entrepreneurs généraux.

C'est pourquoi, sans exiger une présence directement aux tables de négociation, la CEGQ croit qu'il est impératif de faire partie intégrante de la Loi R-20 en tant qu'association d'entrepreneurs généraux. De plus, la CEGQ sollicite également un siège au sein des instances suivantes :

- Un siège en alternance ou partagé au conseil d'administration de la CCQ ;
- Un siège au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction ;

- Un siège au comité sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)
- Un siège au Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction.

Recommandation 2

Accorder à la CEGQ un siège en alternance ou partagé au sein du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ), un siège au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), un siège au comité du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) et un siège au Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC).

Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction

L'article 5 du projet de loi 51 prévoit la création d'un comité des relations de travail de l'industrie de la construction. Bien que l'objectif soit louable, avec une démarche ouverte aux questions relatives aux relations et aux conditions de travail, aux désaccords concernant la convention collective afin de prévenir les litiges, ainsi qu'à l'échange sur des situations problématique, cette nouvelle entité est, une fois de plus, réservée aux associations déjà reconnues par la loi. En l'absence d'une reconnaissance officielle, la CEGQ souhaiterait obtenir une place officielle au sein de ce nouveau comité traitant d'enjeux stratégiques liés à la productivité, afin d'y faire valoir le point de vue des entrepreneurs généraux.

Recommandation 3

Accorder à la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ) une place au Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction, créé en vertu de l'article 5 de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*.

En conférant à la CEGQ les responsabilités susmentionnées, le législateur reconnaîtrait l'importance des entrepreneurs généraux en tant qu'acteur clé sur les chantiers et dans l'économie québécoise. Il est d'ailleurs à noter que le législateur n'a pas hésité à faire des entrepreneurs généraux le fer de lance de la modernisation du régime québécois de santé et de sécurité du travail, par le biais du projet de loi 59, en ajoutant des obligations et des pouvoirs aux maîtres d'œuvre sur les chantiers de construction, un rôle essentiellement assumé par les entrepreneurs généraux.

Si le gouvernement fait confiance aux entrepreneurs généraux pour assurer la maîtrise d'œuvre de la santé physique et psychologique sur les chantiers du Québec, la CEGQ soutient qu'ils méritent également la même reconnaissance pour leur rôle de premier plan dans l'écosystème des relations de travail sur les chantiers de construction qu'ils gèrent.

En accordant à la CEGQ les sièges sollicités, le législateur s'assurerait que les intérêts des entrepreneurs généraux sont dûment pris en compte dans l'application de cette loi et du régime des relations de travail dans l'industrie au Québec tout en démontrant que leur contribution dans l'écosystème de la construction est importante pour le bon fonctionnement de l'industrie. Ces sièges ne compliqueraient pas le processus actuel de négociation des conventions et n'affecteraient pas les programmes de formation.

Abolir l'obligation solidaire de l'entrepreneur général en vertu de l'article 54 de la Loi R-20

En vertu de l'article 54 de la Loi R-20, l'entrepreneur général est soumis à une obligation solidaire des salaires des sous-entrepreneurs avec lesquels il a contracté une entente.

54. Le salaire dû par un sous-entrepreneur est une obligation solidaire entre ce sous-entrepreneur et l'entrepreneur avec qui il a contracté, et entre ce sous-entrepreneur, le sous-entrepreneur avec qui il a contracté, l'entrepreneur et tout sous-entrepreneur intermédiaire [...]

Les entrepreneurs généraux s'exposent à des recours de la CCQ, ce même s'ils ont payé leurs sous-traitants. Suivant cette logique, un entrepreneur pourrait devoir payer deux fois pour les salaires, une première fois au sous-traitant et une autre à la CCQ.

Pour gérer son risque contre d'éventuels recours de la CCQ, un entrepreneur général qui désire embaucher un sous-traitant peut exiger qu'il présente une lettre d'état de situation aux fins de soumission. Les informations contenues dans cette lettre démontrent sa conformité à la Loi R-20. Une lettre similaire peut être exigée par le donneur d'ouvrage ou par l'entrepreneur général durant les travaux afin de s'assurer que le sous-entrepreneur a rempli ses obligations envers la CCQ, et ce, avant le paiement des sommes dues.

Les démarches pour obtenir les lettres d'état de situation à la CCQ à elles seules constituent une charge de travail. En effet, seulement en 2022, il y a plus de 128 000¹ lettres d'état de situation qui ont été demandées et émises. Ces lettres sont aussi de plus en plus souvent exigées par les donneurs d'ouvrages, alors que ceux-ci sont protégés par la loi.

Cette obligation s'ajoute à celle de l'attestation de Revenu Québec et à la lettre de conformité fournie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Ces trois exigences, qui incombent aux entrepreneurs généraux, augmentent le risque déraisonnable comme entrepreneur. En attendant que les entrepreneurs soient soulagés de ces responsabilités que l'État ne veut pas assumer, la CEGQ a exigé, lors de dépôt du projet de loi 17, *Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif* à l'automne dernier, la mise en place d'un guichet unique de tous ces organismes pour centraliser toutes ces demandes.

La CEGQ comprend le rôle primordial de l'entrepreneur général sur les chantiers, mais considère qu'il faut limiter les responsabilités et responsabiliser davantage les entrepreneurs spécialisés.

Si le gouvernement ne veut pas donner suite à cette proposition, il doit s'assurer que les entrepreneurs généraux peuvent être dûment représentés, par la CEGQ, dans les forums appropriés.

¹ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2023). *Rapport annuel de gestion*. [En ligne]. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Communications/RapportsAnnuels/rapport_annuel_2022.pdf.

Enfin, toutes ces démarches administratives pour se protéger contre d'éventuels recours sont vaines, car le *Règlement sur les lettres d'état de situation* (chapitre R-20, r. 8.01) précise que : « [...] une lettre d'état de situation émise par la Commission ne saurait constituer une renonciation- à l'exercice de l'un ou l'autre des recours prévus à la Loi. »

Recommandation 4

Abroger l'article 54 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* et mettre en place des mesures pour responsabiliser l'ensemble de la chaîne de sous-traitance qui déclare des heures à la Commission de la construction du Québec (CCQ).

L'IMPORTANCE DE LA POLYVALENCE

Le Québec se distingue du reste du Canada en comptant le plus grand nombre de métiers dans l'industrie de la construction, avec pas moins de 26 métiers reconnus, dont plusieurs sont des spécialités. En comparaison, le régime d'apprentissage exige six métiers obligatoires en Ontario, neuf en Alberta, et cinq au Nouveau-Brunswick.²

Les définitions précises et généralement exclusives des tâches pour chacun de ces métiers alourdissent et complexifient l'industrie. Plus les tâches sont définies par métier et plus il devient ardu d'introduire une forme de partage de compétences. Cette complexité entrave les changements et nuit à l'efficacité globale du secteur. Ainsi, il est donc essentiel de promouvoir la polyvalence pour simplifier les processus et stimuler la productivité.

Changer un cadre de porte : sept métiers

Récemment, un entrepreneur membre de la CEGQ témoignait qu'il avait dû collaborer avec pas moins de sept métiers distincts pour exécuter un ordre de changement dans une école qui souhaitait modifier des cadres de portes. Après avoir installé des portes de 24 pouces, la commission scolaire a demandé qu'elles soient plutôt de 30 pouces. L'entrepreneur général a donc dû faire appel aux métiers suivants pour effectuer cette modification sur les treize portes à modifier :

- Un manœuvre pour la démolition ;
- Un poseur de système intérieur ;
- Un plâtrier pour le traitement des joints ;
- Un peintre ;
- Un carreleur pour la céramique ;
- Un poseur de revêtement souple ;
- Un charpentier-menuisier pour l'installation du cadre et de la porte.

La CEGQ est d'avis que la polyvalence de la main-d'œuvre constitue un facteur essentiel d'une productivité accrue. C'est pourquoi il est important de saluer le fait que le projet de loi 51 identifie clairement ce facteur comme un élément clé d'une meilleure productivité en donnant une nouvelle définition à « polyvalence ». La présente modernisation doit effectivement favoriser une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre, permettant à chaque travailleur d'accomplir un éventail élargi de tâches, surtout dans un contexte de gestion de déficiences sur le chantier.

La nouvelle définition de la polyvalence est essentielle, mais il apparaît important de préciser que les moyens mis à disposition doivent être bonifiés pour parvenir à une polyvalence tangible. La notion de durée des travaux ou de métiers qui seraient autorisés à pratiquer la polyvalence telle que décrite à l'article 72 du projet de loi 51 paraît claire, mais il nous apparaît important d'avoir une précision sur cette même journée de travail. Est-ce que préparation, continuité et finition doivent toutes être faites dans la même journée ? Un joint de plâtre ou une couche de peinture prend un certain temps à sécher ce qui

² COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2006, mars). Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada. [En ligne]. https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccq/Ccg-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/relations_travail_canada_complet.pdf?rev=398e45b254b64546b37491446653946e. p. 32.

pourrait ici limiter la polyvalence. La notion de tâches « reliées » quant à elle laisse en revanche trop de place à l'interprétation juridique et à des conflits qui pourraient s'éterniser pendant plusieurs années avant que soient apportées les précisions attendues.

La polyvalence au sein de familles de métiers

Afin d'encadrer la polyvalence et d'en faciliter la mise en œuvre, la CEGQ propose aussi de la mettre en œuvre à travers différents groupes de métiers. Les réformes entreprises par le passé démontrent que réduire l'étanchéité des différentes juridictions de métiers est un défi complexe. Il serait donc souhaitable de permettre un partage des compétences entre familles ou groupes de métiers.

En 2013, dans le *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, la CCQ a réintroduit le concept de champs d'activité professionnelle, proposé pour la première fois en 2000. Selon cette proposition, les 26 métiers seraient regroupés en cinq familles afin de faciliter la polyvalence au sein de chaque groupe. Les liens entre ces métiers semblent naturels. Chaque champ rompt indirectement l'étanchéité des juridictions des métiers en mettant en évidence les liens entre chaque domaine professionnel, ce qui facilite la mobilité d'un métier à l'autre tout en favorisant l'harmonisation des apprentissages.³ Il faudra effectivement travailler sur le régime d'apprentissage professionnel pour assurer la reconnaissance des acquis entre chaque métier identifié par famille.

Appliquer les champs d'activité professionnelle avec l'exemple des portes

En utilisant les champs d'activité professionnelle proposés par la CCQ, seulement deux métiers auraient été nécessaires pour exécuter l'ordre de changement cité en exemple dans le cas de la commission scolaire. En effet, les métiers nécessaires à l'exécution des travaux selon le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (c. R-20, r. 8) sont partagés entre deux champs d'activité professionnelle : charpentier-menuisier (bois et métal) et finition et recouvrement.

Afin d'évaluer les différences de temps et de coûts pour la réalisation des travaux, l'entrepreneur a procédé à une évaluation basée sur deux échéanciers distincts. Selon les conditions contractuelles établies avec la commission scolaire, et dans le contexte actuel, il fallait 45 jours pour effectuer la modification souhaitée, ce qui représentait un coût de près de 25 000 \$. En appliquant les recommandations relatives aux champs d'activité professionnelle, seuls deux métiers auraient été requis, soit un charpentier-menuisier et un peintre. Quant au nombre de jours de travail, pour les mêmes changements, l'entrepreneur a estimé la tâche à 26 jours, ce qui représente une réduction de 42 %. Quant au coût, il est estimé à un peu plus de 23 000 \$, soit une différence de 14 %.

³COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2013, décembre). *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. [En ligne]. https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccq/Ccg-Website/PDF/Formation/Rapport_reglement_FPMO_1_4b.pdf?la=fr-CA&rev=130369002d1b49b6b73570fe0aba5d0d.

ÉTUDE DE CAS

7 CORPS DE MÉTIERS POUR CHANGER 13 CADRES DE PORTE DANS UNE ÉCOLE

Nombre de jours

Coût

Économie de temps

Statut quo

- Démolition (manoeuvre)
- Système intérieur (poseur de système intérieur)
- Joint (plâtrier)
- Peinture (peintre)
- Céramique (carreleur)
- Revêtement souple (poseur de revêtement souple)
- Installation de cadre/porte (Charpentier-menuisier)

45 jours

25 000\$

Famille de métiers (champs d'activités professionnelles)

[Proposition CCQ 2013](#)

- Charpentier-menuisier (bois et métal)
- Finition et recouvrement

26 jours

23 000\$ / 14%

19 jours / 42%

L'élargissement des tâches pouvant être accomplies par chaque métier à l'intérieur d'une famille de métiers permettrait d'atteindre l'objectif d'une plus grande polyvalence et de répondre aux objectifs de productivité accrue du gouvernement. La CEGQ estime que l'exercice actuel de modernisation du régime de la Loi R-20 sera caduc si l'objectif de polyvalence n'est pas atteint.

Recommandation 5

Permettre la polyvalence des métiers grâce aux familles de métiers ou champs d'activité professionnelle, comme établi par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Afin d'éviter des conflits d'interprétation juridique, et en vertu de la nouvelle définition de la polyvalence, la CEGQ souhaiterait que la CCQ rende disponible un mécanisme permanent de préapprobation, en ligne ou par téléphone, afin que l'entrepreneur général puisse obtenir rapidement la confirmation qu'il est autorisé à faire exécuter une tâche par métier qui ne lui est pas attribuée en vertu du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R-20, r. 8)*, mais qui serait autorisée en vertu de la nouvelle définition de la polyvalence. Si l'on souhaite accroître la productivité de l'industrie de la construction, il faudra certainement être plus précis dans cette définition ; il ne faut pas que la polyvalence devienne une bataille d'interprétation juridique. Ainsi, l'approche telle que proposée conduira à une polyvalence tangible dans plusieurs années seulement.

Enfin, même avec cette modernisation, la question des juridictions de métiers reste complexe pour la plupart des entrepreneurs. Il apparaît ainsi nécessaire que la CCQ mette sur pied un service d'accompagnement et d'interprétation pour les entrepreneurs.

Recommandation 6

Rendre accessible un mécanisme de préapprobation centralisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui permettrait d'obtenir rapidement des éclaircissements sur la possibilité de faire exécuter par un métier une tâche qui ne lui est pas attribuée en vertu du Règlement, mais qui serait autorisée en vertu de la nouvelle définition de polyvalence.

MISER SUR LA FORMATION

Pour favoriser une plus grande polyvalence de la main-d'œuvre, il est essentiel de garantir les compétences et la formation des futurs travailleurs et travailleuses de l'industrie et de ceux et celles qui travaillent déjà dans l'industrie. La CEGQ recommande donc de renforcer les exigences et les ressources allouées à la formation initiale et continue, afin de soutenir cette démarche.

Formation initiale

Pour assurer l'entrée de la main-d'œuvre dans l'industrie, que ce soit par le biais des études (diplôme d'études professionnelles – DEP) ou par une garantie d'heures lorsqu'il y a une ouverture dans les bassins de main-d'œuvre (garantie de 150 heures sur trois mois), la CEGQ croit qu'une formation obligatoire devrait être suivie par tous les travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi elle salue l'initiative annoncée l'automne dernier qui permet d'obtenir une attestation d'études professionnelles (AEP) après une formation de 700 heures pour quatre métiers précis : charpentier-menuisier ou charpentière-menuisière, opérateur ou opératrice de pelles, opérateur ou opératrice d'équipement lourd, ferblantier ou ferblantière, et frigoriste, ainsi que son prolongement pour le printemps 2024 dans le cadre du Budget 2024-2025 pour les charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières.

Formation par tronc commun

Privilégiant la polyvalence et l'efficacité, la CEGQ propose de s'appuyer sur le modèle de formation de l'industrie de la construction en Allemagne comme référence exemplaire. Selon ce modèle, la première année d'études comprend un tronc commun destiné à tous les métiers, permettant ainsi d'acquérir une base solide de compétences. La deuxième année offre aux étudiants la possibilité de choisir entre l'acquisition de compétences dans le bâtiment, la finition ou le génie civil. Enfin, la troisième année propose un éventail de quinze métiers différents, parmi lesquels les futurs employés peuvent choisir conformément aux normes réglementaires allemandes.

La CEGQ estime qu'un tel modèle de formation garantirait une main-d'œuvre polyvalente et de qualité. Cette approche favoriserait une adaptabilité accrue de la main-d'œuvre aux évolutions du marché, en permettant un apprentissage initial autour d'un tronc commun suivi d'une spécialisation ultérieure. En cas de ralentissement d'activité dans un secteur précis, un professionnel, par exemple un peintre, pourrait alors se requalifier plus rapidement vers un autre métier, répondant ainsi avec souplesse aux besoins changeants de l'industrie.

Recommandation 7

Inclure, dans la refonte du régime pédagogique, la notion du tronc commun dans le programme de formation pour les travailleurs et travailleuses de la construction pour la première partie et avant toute spécialisation dans un métier pour d'encourager la polyvalence.

Formation continue

Le 31 mars prochain, le premier cycle de 24 mois se terminera pour les 16 heures de formation continue obligatoire pour l'ensemble des licenciés de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ). Il semble opportun de pousser la réflexion afin que l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la

construction puissent poursuivre leurs perfectionnements dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais aussi où l'on cherche la polyvalence.

Recommandation 8

Définir un programme de formation continue pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction qui favorise l'acquisition de nouvelles compétences.

Reconnaissance des acquis

La CEGQ estime qu'il est nécessaire de faciliter la reconnaissance des acquis de travailleurs de l'extérieur de l'industrie qui souhaitent l'intégrer. Par exemple, alors que l'industrie manque cruellement de soudeurs en tuyauterie, ceux-ci sont légion dans les usines du Québec. Il faut alléger la réglementation pour permettre à ces travailleurs, qui sont déjà spécialisés à l'extérieur de l'industrie, d'obtenir une pleine certification.

Plusieurs compétences sont également communes à de nombreux métiers. En permettant aux employés de faire reconnaître leur qualification pour plus d'un métier, cela augmentera leur disponibilité à travailler et à exécuter différentes tâches à travers les chantiers du Québec. Une fois de plus, il s'agit d'une partie de la solution aux besoins de main-d'œuvre de l'industrie au Québec. En ce sens, il faut souligner l'article 5463 du projet de loi qui permet à toutes personnes ayant cumulé 750 heures de travail dans des « tâches correspondantes » d'obtenir un certificat de compétence-occupation.

Recommandation 9

Faciliter la reconnaissance des acquis pour les métiers apparentés exercés en dehors du contexte des chantiers de construction.

Harmonisation des apprentissages

La mise en place de champs d'activité professionnelle offre la possibilité de regrouper des métiers connexes au sein d'une même famille, mettant en évidence les liens qui les unissent. En 2013, la CCQ proposait la reconnaissance « [...] de compétences transversales intermétier par l'octroi de crédits d'heures à l'apprentissage [...] »⁴. Cette approche faciliterait l'harmonisation des apprentissages et la reconnaissance des compétences acquises d'un métier à l'autre. Elle donnerait aux travailleurs et travailleuses, par reconnaissance des acquis dans un même champ d'activité professionnelle, un incitatif à apprendre un nouveau métier, favorisant ainsi la polyvalence à l'intérieur d'une même famille de métiers.

Recommandation 10

Favoriser le cumul des compétences entre les différents métiers d'un champ d'activité professionnelle au moyen de crédits d'heures à l'apprentissage, tel que proposé dans la réforme de 2013 de la CCQ.

⁴ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2013, décembre). *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. [En ligne]. https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Formation/Rapport_reglement_FPMO_1_4b.pdf?la=fr-CA&rev=130369002d1b49b6b73570fe0aba5d0d.

CONTRE LE HARCÈLEMENT

Les femmes dans l'industrie de la construction ne représentent que 3,7 % de la main-d'œuvre⁵. Après cinq ans, 54 % d'entre elles quittent le milieu, comparativement à 35 % chez les hommes⁶. Le climat de travail, associé malheureusement à des comportements inappropriés à certains moments, est certainement responsable de cette situation. Un sondage de la CCQ souligne que 79 % des travailleurs de l'industrie ne signalent pas ces comportements par crainte de représailles.⁷

Afin de soutenir la rétention des femmes dans l'industrie, il est crucial de renforcer la sensibilisation. C'est pourquoi la CEGQ soutient, comme le suggère le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) dans son mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi 51⁸, la mise en place d'une formation obligatoire contre le harcèlement, à intégrer au régime d'apprentissage. Cette formation serait une étape essentielle pour créer un environnement de travail plus respectueux et inclusif, favorisant ainsi la rétention des femmes dans le secteur de la construction.

Pour ce qui est des entrepreneurs, des formations pour la prévention du harcèlement ont déjà été mises en place par la CEGQ en collaboration avec le CIAFT en 2023. La CEGQ travaille actuellement à leur déploiement complet auprès de l'ensemble des entrepreneurs généraux.

Recommandation 11

Rendre obligatoire une formation concernant le savoir-être (la prévention du harcèlement, des violences, des inconduites, de la discrimination et des comportements inappropriés) pour toute personne possédant une carte de compétence dans l'industrie.

⁵ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2022). Les femmes dans l'industrie de la construction – portrait statistique. [En ligne]. https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccg/Ccg-Website/PDF/DossierFemmes/Femmes_portrait_statistiques_2022.pdf?rev=609c31fea58b4da0aeb5121837ad3d8e&sc_lang=fr-CA#:~:text=Elles%20repr%C3%A9sentent%203%2C65%20%DE,0%2C38%20point%20de%20pourcentage.&text=Augmentation%20du%20nombre%20d'entreprises,1%2C25%20point%20de%20pourcentage.

⁶ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ). (2021, janvier). *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*. [En ligne]. https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccg/Ccg-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?la=en&rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668&sc_lang=fr-CA&hash=94C063BE029CA7C0335E01A4ABCAE8C9.

⁷ Source : Journal de Montréal, 4 décembre 2023, <https://www.journaldequebec.com/2023/12/04/intimidation-sur-les-chantiers-79-des-travailleurs-ne-portent-pas-plainte#:~:text=79%25%20ne%20font%20pas%20de,L%C3%A9ger%20r%C3%A9alis%C3%A9%20pour%20la%20CCQ>.

⁸ CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT). (2024, mars). Mémoire présentée à la Commission de l'économie et du travail, Consultation sur le projet de loi 51. [En ligne]. https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_196993&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWkKwg+vlv9rjjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz

FACILITER LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La CEGQ considère qu'en 2024, il n'y a plus de raison valable d'entraver la mobilité provinciale de la main-d'œuvre et demande l'abolition de toute restriction à cet égard. Dans un contexte persistant de pénurie de main-d'œuvre pour de nombreuses années, il n'est pas justifié d'empêcher, par exemple, un peintre de Laval d'aller travailler à Granby, ou un tuyauteur de Valleyfield d'exercer son métier à Repentigny.

Il est essentiel de rappeler que toutes les conventions collectives de l'industrie prévoient le paiement d'importants frais de déplacement ou de frais de chambre et pension pour les travailleurs. Par exemple, en 2023, pour tout travailleur qui résidait à plus de 120 km du chantier, le salarié recevait un montant de 137,50 \$ par jour (secteurs industriel, commercial et institutionnel) en frais de chambre et de pension. La CEGQ souligne que cette dépense réelle importante, soit environ 700 \$ par semaine, constitue à elle seule un frein à l'abus de déplacements de main-d'œuvre d'une région à une autre. Il revient aux entrepreneurs spécialisés et généraux de trouver un équilibre entre la productivité et la compétence des salariés de l'entreprise, et les coûts engendrés par leur déplacement au-delà de 120 km. Il convient également de noter que ces montants ont régulièrement été augmentés lors du renouvellement des conventions collectives. La mobilité de la main-d'œuvre et les règles qui la régissent actuellement constituent un sérieux frein à l'essor et à la productivité de l'industrie. L'élimination de ces obstacles permettra d'ajuster les besoins en main-d'œuvre à sa disponibilité, sans compliquer le processus.

Recommandation 12

Abolir toutes les restrictions qui entravent la mobilité provinciale de la main-d'œuvre.

La CEGQ tient également à souligner que les avancées rendues possibles par le projet de loi 51 constituent un grand pas en avant et permettront une plus grande prévisibilité. En permettant à tous les compagnons ayant accumulé 15 000 heures de bénéficier d'une pleine mobilité, 50 % d'entre eux pourraient jouir de cet avantage, selon l'Analyse d'impact réglementaire (AIR) du ministère du Travail. La diminution du seuil pour les travailleurs préférentiels, de 1500 à 750 heures pour les hommes et de 500 à 400 heures pour les femmes, ferait passer leur ratio de 57 % à 73 % et de 71 % à 76 % respectivement.⁹ Ce seuil de 400 heures serait maintenant appliqué « [...] à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones, les Inuit, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. »¹⁰ Dans un contexte où notre industrie se doit d'être attrayante, c'est une excellente opportunité.

⁹ MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC. Janvier 2024. Analyse d'impact réglementaire – Projet de loi modernisant l'industrie de la construction. [En ligne]. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271_air.pdf. P.12

¹⁰ *Idem*.

RÉTROACTIVITÉ

Ne pas inclure de clause de rétroactivité salariale

Le projet de loi 51 introduit à l'article 29 la mise en place d'un Fonds de rétroactivité ; la CEGQ s'oppose à cette mesure. Avant même de parler de la création d'un Fonds, il faut faire un débat de fond concernant la rétroactivité, car il est important de comprendre pourquoi la rétroactivité est non souhaitable dans un contexte de négociation.

D'une part, l'industrie de la construction n'est pas un employeur unique, mais multiple avec plus de 25 000 employeurs. La construction est d'ailleurs unique dans ce modèle de relation du travail au Québec.

De plus, l'industrie de la construction dessert des clients dont les conditions contractuelles stipulent souvent que les prix sont fixés avant le début des projets. À moins qu'une disposition contractuelle ne le prévoie, il est impossible pour un entrepreneur de réclamer rétroactivement à son client une somme qu'il a oublié de prévoir. Ce point est commun aux contrats publics et privés, ainsi qu'au Code civil du Québec, comme le précise l'article 2109 :

***2109.** Lorsque le contrat est à forfait, le client doit payer le prix convenu et il ne peut prétendre à une diminution du prix en faisant valoir que l'ouvrage ou le service a exigé moins de travail ou a coûté moins cher qu'il n'avait été prévu. Pareillement, l'entrepreneur ou le prestataire de services ne peut prétendre à une augmentation du prix pour un motif contraire. Le prix forfaitaire reste le même, bien que des modifications aient été apportées aux conditions d'exécution initialement prévues, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.*

L'entrepreneur, qui exécute un contrat dont la fin est prévue après l'échéance des conventions collectives, doit prévoir une contingence de majoration dans son prix pour tenir compte de la possible augmentation qui sera négociée. Plus un projet chevauche les périodes de négociation, plus la difficulté de prévoir la contingence est difficile. Il va sans dire que cette difficulté sera élargie à l'ensemble des contrats si le législateur envisage vraiment la mise en place de la rétroactivité.

Pour cette raison, l'application d'une rétroactivité salariale devient impraticable dans l'industrie de la construction, et le législateur québécois l'a reconnu à plusieurs reprises.

Des ajustements consentis malgré l'absence de rétroactivité

En 2014 et 2017, en raison d'une grève dans certains secteurs de la construction résultant de l'incapacité des parties patronales et syndicales de parvenir à une entente, l'Assemblée nationale a adopté des lois spéciales pour déterminer les conditions salariales des travailleurs. Or, bien qu'il n'ait pas reconnu la rétroactivité, le législateur a adopté des augmentations salariales qui tenaient compte de la période écoulée depuis l'échéance des contrats des conventions collectives. L'ajustement devait être appliqué après l'adoption de la loi, et non avant.

Cette méthode d'ajustement, à laquelle le législateur a eu recours à deux reprises, montre qu'il existe des moyens créatifs que les parties peuvent utiliser pour compenser le manque à gagner durant la période de négociation.

Laisser les parties convenir d'une entente négociée

Enfin, l'introduction de la rétroactivité salariale sera préjudiciable au contexte de négociation. En évitant la rétroactivité, les parties sont encouragées à parvenir plus rapidement à un accord mutuel. Commencer des négociations en sachant que la rétroactivité sera appliquée après leur conclusion pourrait prolonger indûment les pourparlers, puisque la bonification salariale serait rétroactive dans tous les cas. L'absence de rétroactivité permet à la partie patronale de préserver un rapport de force qui incite toutes les parties à parvenir à un accord le plus rapidement possible.

C'est pourquoi la CEGQ recommande de retirer les éléments liés à la rétroactivité salariale du projet de loi.

Recommandation 13

Retirer du projet de loi 51 les articles liés à la rétroactivité salariale.

CONCLUSION

La modernisation du régime des relations de travail, de la gestion et de la formation de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction représente une opportunité unique d'inscrire le Québec dans une ère moderne, structurante et productive.

Le projet de loi 51 cible les enjeux pertinents et propose des perspectives prometteuses en ce qui concerne la mobilité et l'accès à l'industrie.

Bien que la polyvalence soit abordée, la CEGQ estime qu'il serait judicieux d'ajouter un mécanisme de préapprobation afin de faciliter les questions relatives à des précisions. La définition proposée, avec l'intégration de tâches « reliées », semble susceptible de faire l'objet d'interprétations juridiques.

L'utilisation des familles de métiers, telle que proposée par la CCQ au tournant des années 2000, ne doit pas être négligée. Les champs d'activité professionnelle brisent indirectement les juridictions de métiers. Par ailleurs, il faudra s'attaquer au régime d'apprentissage, un processus qui pourrait prendre plusieurs années, mais il vaut mieux s'y atteler dès maintenant.

En matière de gouvernance, la CEGQ apprécierait une reconnaissance officielle au sein de la loi, d'autant plus que la liste des associations reconnues a été établie il y a 50 ans. Or, la CEGQ n'existe que depuis 27 ans. La CEGQ représente exclusivement des entrepreneurs généraux, qui réalisent plus de 85 % des projets IC/I au Québec. Le projet de loi 51 prévoit la mise en place du Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction avec de nobles objectifs, mais faute de reconnaissance officielle, la CEGQ ne pourra pas y siéger.

Concernant la formation, il semble important de se pencher sur la formation initiale. En ce sens, le nouveau programme de formation accélérée est une voie à suivre. En Allemagne, la voie d'un tronc commun qui encourage la polyvalence est privilégiée et la CEGQ croit que c'est une piste à explorer. Le projet de loi 51 introduit un nouveau système de reconnaissance des acquis, ce qui mérite d'être souligné. Finalement, il faudra travailler à une harmonisation des apprentissages, surtout dans le cas des champs d'activité professionnelle, et comme pour les entrepreneurs, il serait intéressant de réfléchir à un programme de formation continue.

Le projet de loi 51 met en place un Fonds sur la rétroactivité salariale, mais la CEGQ estime qu'un débat préalable sur la question est nécessaire et qu'il serait préférable de laisser aux différentes parties le soin de négocier cette rétroactivité.

La dernière grande réforme de l'industrie remonte à une douzaine d'années, avec la fin du placement syndical. Afin d'assurer une meilleure productivité de ce secteur névralgique, il ne faut pas manquer cette occasion. Si le projet de loi aborde les bons enjeux, la CEGQ espère que ses recommandations seront prises en compte pour bonifier et clarifier la *Loi modernisant l'industrie de la construction*.