

Mémoire présenté dans le cadre
des consultations particulières et
auditions publiques sur le projet de
loi n° 51, Loi modernisant l'industrie
de la construction

Mardi 19 mars 2024

Table des matières

I. Présentation de la CCQ	3
1. Mission	3
2. Vision	3
3. Gouvernance	5
4. La CCQ en un coup d'œil	8
II. Contexte et défis de l'industrie de la construction : éléments d'information en lien avec le projet de loi	9
1. Prévisions économiques à court terme	9
2. Perspectives économiques à plus long terme	11
3. Besoins de main-d'œuvre et contexte démographique	12
Conclusion	15

I. Présentation de la CCQ

1. Mission

La CCQ est chargée par le gouvernement du Québec de mettre en œuvre la Loi R-20 et les règlements qui s’y rattachent. Cette mission comporte deux volets distincts qui reflètent l’évolution du cadre législatif québécois relativement à l’industrie de la construction.

Servir les travailleurs et les employeurs et administrer les programmes qui leur sont destinés **Veiller à la conformité au sein de l’industrie de la construction**

À ce titre, la CCQ exerce les quatre responsabilités suivantes :

Ce rôle s’articule autour de trois axes :

- Administrer les régimes d’avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement;
- Gérer les fonds qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu’ils soutiennent;
- Satisfaire les besoins de main-d’œuvre et maintenir ses compétences à un niveau élevé;
- Offrir un service de référence de main-d’œuvre.
- Assurer le respect des conventions collectives sectorielles des travailleurs et des travailleuses de l’industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 et à sa réglementation;
- Lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs;
- Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption, et à l’application des lois fiscales.

2. Vision

La CCQ est une organisation rassembleuse au carrefour de tout ce qui touche la construction au Québec. La vision qu’elle porte sur sa mission guide l’ensemble de son action.

Une présence constructive, c’est une présence structurante, organisée et planifiée.

Les responsabilités de la CCQ ont une incidence sur les donneurs d’ouvrage, les entrepreneurs, les travailleurs, les firmes d’ingénieurs et d’architectes. La CCQ soutient le développement et l’essor de l’industrie de la construction. Elle accroît la conformité et la responsabilisation de tous les acteurs, et améliore la performance de l’industrie de façon constante. Elle contribue aux efforts visant à rendre l’industrie

toujours plus compétente, innovante et responsable. Elle a à cœur le maintien d'un climat sain et le respect des lois sur les chantiers.

La CCQ est une présence constructive en :

- favorisant la conformité au sein de l'industrie ;
- proposant des normes et des pratiques mieux adaptées ;
- visant un paritarisme constructif avec les associations de l'industrie ;
- enrichissant l'expérience client ;
- optimisant sa performance et sa mobilisation.

La CCQ est une partenaire de confiance

La CCQ collabore avec les associations patronales et syndicales, ainsi qu'avec l'ensemble des organisations publiques et privées liées au domaine de la construction. On peut s'appuyer sur elle pour favoriser des changements positifs. La CCQ est une institution rigoureuse, dont le mandat est complémentaire à celui de ses partenaires.

À l'échelle individuelle, chaque employé de la CCQ se positionne comme un partenaire de confiance, selon ses responsabilités, envers les différentes clientèles de l'organisme.

La CCQ est une partenaire de confiance en :

- administrant avec rigueur les sommes que l'industrie lui confie ;
- se tenant à l'avant-garde de l'industrie ;
- luttant vigoureusement contre les comportements inadéquats ;
- instaurant un dialogue avec toutes les parties prenantes ;
- abordant les sujets difficiles avec courage ;
- communiquant avec transparence et cohérence ;
- soulignant les succès de l'industrie.

3. Gouvernance

Le conseil d'administration

Le mandat du conseil d'administration consiste à s'assurer que la gestion de la CCQ est conforme à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) et aux règlements qui s'y rattachent (voir l'Annexe I). D'une part, les travaux du conseil d'administration portent sur l'encadrement des orientations et des décisions prises par la direction de la CCQ pour garantir l'intégrité financière de l'organisme. D'autre part, le conseil d'administration veille à ce que les politiques, directives, règlements, plans d'action et programmes adoptés par la CCQ contribuent efficacement à la poursuite de la mission de l'organisme. Dans le cadre de ses activités, le conseil d'administration peut faire appel à des experts externes.

Les comités du conseil d'administration :

- **Le comité d'audit**

Les travaux du comité d'audit visent entre autres à s'assurer de la mise en place d'un plan pour l'utilisation optimale des ressources, de mécanismes de contrôle interne adéquats et efficaces ainsi que d'un processus approprié de gestion des risques. En parallèle, il analyse toute situation portée à son attention par l'auditeur interne ou par un dirigeant et qui pourrait avoir une incidence négative du point de vue financier pour la CCQ.

Notamment, le comité assure le suivi des travaux de la Direction audit interne et gestion des risques et avise le conseil d'administration par écrit dès qu'il s'aperçoit d'opérations ou de pratiques inadéquates ou non conformes aux lois, règlements, politiques ou directives de la CCQ. De plus, le comité examine les états financiers avec le vérificateur général et en recommande l'approbation par le conseil d'administration.

- **Le comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines**

Le comité veille à ce que les règles appropriées soient en place pour une saine gouvernance et la conduite des affaires de la CCQ en toute éthique. Dans le cadre de ses travaux, le comité définit les règles de gouvernance et le code d'éthique des membres du conseil d'administration de la CCQ (voir Annexe II) de même que celui à l'intention des dirigeants de la CCQ et de ses employés.

Le mandat du comité consiste également à établir les profils de compétence et d'expérience requis pour les administrateurs indépendants. S'y ajoute la sélection des critères d'évaluation des administrateurs – autres que le président – et du fonctionnement du conseil d'administration. Le programme d'accueil et de formation des administrateurs fait aussi partie de ses responsabilités.

En 2018, s'est ajoutée la performance organisationnelle en matière de gestion des ressources humaines (formation, perfectionnement, transformation organisationnelle et qualité de vie au travail).

- **Le comité de placement**

Le comité de placement a pour rôle d'encadrer la gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ. Il veille à en favoriser la croissance et à en optimiser les rendements, et ce, dans une perspective de préservation du capital. Cela implique notamment de revoir les politiques de placement des fonds, de sélectionner et de gérer la relation avec les gestionnaires de fonds et de soumettre des recommandations au conseil d'administration sur les résultats des fonds sous gestion.

- **Le comité des technologies de l'information**

Le comité des technologies de l'information a pour mandat d'analyser l'architecture des technologies de l'information et son évolution et d'analyser le plan d'investissement et de développement des technologies de l'information (TI). Il vise à proposer au conseil d'administration des recommandations appropriées, notamment à l'égard des liens entre la planification stratégique, la priorisation des changements technologiques et les choix technologiques.

Les comités paritaires

La CCQ s'appuie sur les avis, les recommandations et les décisions de comités créés spécifiquement pour traiter des questions portant sur la formation professionnelle et les avantages sociaux. Ces deux comités, mis sur pied conformément à la Loi R-20, sont indépendants du conseil d'administration.

- **Le comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction**

Le comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) compte 12 membres, dont le président nommé par le président-directeur général de la CCQ. Dix des autres membres sont désignés à parts égales par les associations d'employeurs et de travailleurs, et le dernier, par le ministre de l'Éducation du Québec.

Le CFPIC fournit à la CCQ des avis concernant la formation professionnelle en fonction des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés. Il soumet également toute proposition découlant de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3). À cet égard, il tient compte de la participation au développement des compétences de la main-d'œuvre que cette loi impose aux employeurs. Le comité

établit également les règles concernant l'utilisation du fonds de formation administré par la CCQ.

Le CFPIC compte 25 sous-comités professionnels : un pour les titres occupationnels et les autres pour les métiers désignés par la loi (Annexe A, c. R-20, r-8). Chaque sous-comité regroupe des représentants nommés par les associations patronales et les associations syndicales. Un représentant de la CCQ en assure la présidence.

Les sous-comités professionnels sont des comités consultatifs du CFPIC sur les questions des besoins de formation propres à un métier ou aux occupations. Plus particulièrement, ils donnent des avis sur les programmes de formation initiale et sur les besoins de perfectionnement.

Il existe finalement dix sous-comités régionaux, un par région de placement. Chaque sous-comité compte six représentants patronaux et autant de représentants syndicaux. Un représentant de la CCQ en assure la présidence. Ces sous-comités étudient le marché du travail de leur région respective et font part au CFPIC de leurs recommandations quant aux besoins de formation à combler.

- **Le comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction**

Le comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) comprend 11 membres, soit un président désigné par le président-directeur général de la CCQ et 10 membres représentant, à parts égales, les associations patronales et syndicales.

Le CASIC voit à l'adoption des règlements requis pour donner effet à une clause de convention collective en vue de la création ou de la modification d'un régime complémentaire d'avantages sociaux. Il établit par règlement les modalités de transfert à un autre régime complémentaire d'avantages sociaux. Le comité est également responsable de conclure une entente avec toute personne ou association pour permettre le transfert réciproque, en tout ou en partie, de sommes accumulées au crédit d'un bénéficiaire d'un régime complémentaire d'avantages sociaux.

4. La CCQ en un coup d'œil¹

À l'écoute d'une clientèle nombreuse et diversifiée

- 608 458 appels téléphoniques;
- 75 677 courriels;
- 60 568 visites aux comptoirs de service des bureaux régionaux;
- 4 859 866 visites du site ccq.org.

Au service des employeurs et de la main-d'œuvre

- 35 041 certificats de compétence émis;
- 129 457 lettres d'état de situation émises;
- 159 935 personnes assurées en moyenne;
- 362 229 participants actifs et inactifs au régime de retraite;
- 19 008 participants aux activités de perfectionnement.

Vérification et enquête

- 44 931 visites de chantiers;
- 1 076 vérifications aux livres des employeurs;
- 105 541 rencontres auprès des travailleurs sur les chantiers;
- 48 643 rencontres auprès des employeurs sur les chantiers;
- 14 % des inspections effectuées en dehors des heures normales d'opération;
- 6 686 infractions détectées;
- 10 dossiers d'intimidation envers des travailleurs ou des employeurs.

Gestionnaire de fonds

En plus d'offrir des services aux travailleurs et aux employeurs, la CCQ agit comme fiduciaire de fonds de placement où sont déposées les ressources financières nécessaires à la pérennité des programmes auxquels ils sont associés, dont la formation, les régimes d'assurance collective et le régime de retraite multi employeur.

- 9 fonds en fidéicommis
- 33,5 G\$ valeur des fonds administrés par la CCQ

¹ Données de 2022

II. Contexte et défis de l'industrie de la construction : éléments d'information en lien avec le projet de loi

1. Prévisions économiques à court terme

L'industrie de la construction représente 6,6 % du PIB du Québec et elle emploie une personne sur 15. Ces dernières années, l'activité économique atteint des sommets inégalés en termes d'heures travaillées. L'année 2023 s'est achevée sur un total de 207,5 millions d'heures travaillées, ce qui représente la seconde meilleure année de l'histoire, après le sommet de 210 millions d'heures enregistré en 2022. L'année 2024 s'annonce toute aussi occupée, alors qu'on anticipe un léger repli de 3% des heures, en grande partie attribuable au recul dans le secteur résidentiel.

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SECTEUR (en millions d'heures)			
Secteur	2022	2023 Estimation	2024 Prévision
Total	210,2	207,5	202,0
Variation	7 %	-1 %	-3 %
Génie civil et voirie	39,0	40,0	41,0
Variation	4 %	3 %	2 %
Industriel	11,5	12,0	15,0
Variation	1 %	5 %	25 %
Institutionnel et commercial	117,5	119,0	114,0
Variation	12 %	1 %	-4 %
Résidentiel	42,3	36,5	32,0
Variation	1 %	-14 %	-12 %

Ce contexte économique très favorable pour l'industrie de la construction se décline évidemment différemment lorsqu'on l'analyse plus finement par secteur ou même par région.

Présentement, les secteurs institutionnels et commerciaux, ainsi que Génie civil et voirie connaissent des sommets. Pour ces deux secteurs, on anticipe que l'activité continuera à croître dans les prochaines années, notamment portés par des investissements publics importants. Pensons aux grands projets de transport en commun, de réfection des grandes infrastructures routières, de lignes électriques ou de construction d'hôpitaux.

Le secteur industriel connaît aussi une croissance des heures travaillées, due en bonne partie au développement d'une filière de batterie, qui continuera d'être favorable pour ce secteur dans les prochaines années.

Dans le contexte de taux d'intérêt élevés, de resserrement du crédit et de la hausse des coûts de construction, on constate un ralentissement important dans le secteur résidentiel. En 2023, les mises en chantiers ont connu un fort recul, qui devrait

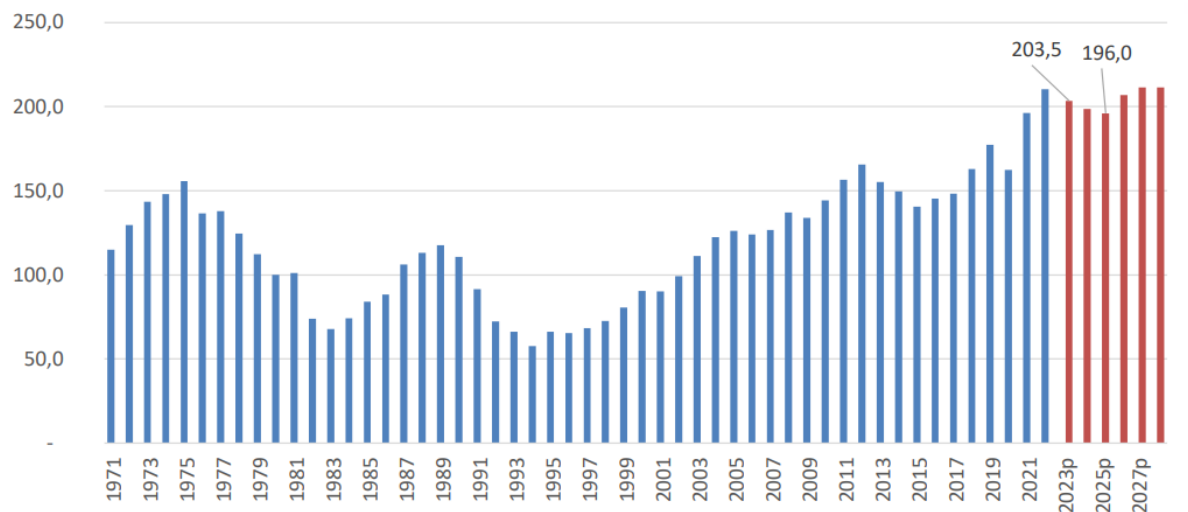
persister à court et moyen terme. Cela dit, le manque de logements forcera une certaine remontée, notamment grâce à l'injection de fonds publics dans le secteur du logement social et abordable, qui pourrait stimuler les ardeurs des promoteurs.

Quand on regarde les prévisions du point de vue régional, on constate aussi que l'intensité de l'activité économique se concrétise différemment selon les contextes. Par exemple, l'activité de construction demeure très forte dans la grande région métropolitaine, où, en 2022, plus de 60% des heures ont été enregistrées. Pourtant, à court terme, surtout à cause des ralentissements prévus dans les secteurs résidentiels et commerciaux on prévoit un léger recul à Montréal, ainsi que dans la région de Québec. Dans toutes les autres régions, sans exception, nous anticipons des hausses, souvent portées par des projets majeurs en infrastructures publiques ou encore dans le secteur industriel.

ACTIVITÉ RÉGIONALE Variation du nombre d'heures travaillées		
Région	2023 Estimation	2024 Prévision
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	6 %	3 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2 %	3 %
Québec	-1%	-5 %
Mauricie-Bois-Francis	9 %	4 %
Estrie	-1%	3 %
Grand Montréal	-1%	-4 %
Outaouais	10 %	3 %
Abitibi-Témiscamingue	12 %	0 %
Côte-Nord	-15 %	2 %
Baie-James	-4%	8 %
Ensemble du Québec	-1%	-3 %

2. Perspectives économiques à plus long terme

Historique des heures et prévisions



Les perspectives pour le secteur de la construction sont très favorables à long terme. Le secteur de la construction est évidemment favorisé par la croissance économique, le besoin de construire étant stimulé par les investissements, autant publics que privés. Cela dit, même dans une hypothèse de contexte économique défavorable, il demeure que les infrastructures existantes devraient être maintenues. Par exemple, le plan d'action 2035 d'Hydro-Québec est en une preuve éloquent : 30% des investissements à venir consistent à la pérennisation des actifs.

Le secteur résidentiel, actuellement en sous-offre, aura de la difficulté à se rééquilibrer. La demande croît beaucoup plus rapidement que la capacité de l'industrie à répondre aux besoins. Dans ce secteur, un ralentissement sera forcé par les conditions macro-économiques à court terme, mais il devra se relever à moyen et long terme pour rééquilibrer le marché.

Le principal risque à long terme du secteur de la construction est sans contredit le vieillissement démographique. La relève deviendra de plus en plus difficile à recruter, ce qui est dû à une cohorte moins importante de population plus jeune à venir, ce qui limitera le potentiel de croissance à long terme.

L'immigration croissante au Québec pourrait aider à limiter les difficultés de recrutement dans la construction, même si du même coup, elle apporte une pression accrue pour construire davantage.

Le secteur de la construction connaît des difficultés de recrutement documentées depuis environ les années 2016-2017. À cette époque, l'industrie de la construction était dans des creux d'activité, soit à 145 et 148 millions d'heures. En 2023, les

heures ont atteint 208 millions d'heures, soit une hausse de près de 45% en 8 ans. Il faudrait donc que l'activité retourne sous les 145 millions d'heures pour moins ressentir les effets de rareté, ce qui semble peu envisageable dans le contexte actuel et futur.

3. Besoins de main-d'œuvre et contexte démographique

Le secteur de la construction ne fait pas exception aux autres secteurs économiques : il est confronté à un important défi de main-d'œuvre.

Fait paradoxal, la construction n'a jamais compté sur une main-d'œuvre aussi nombreuse que présentement. On compte près de 200 000 personnes salariées actives sur les chantiers de construction, ce qui n'avait jamais été atteint dans l'histoire de l'industrie de la construction.

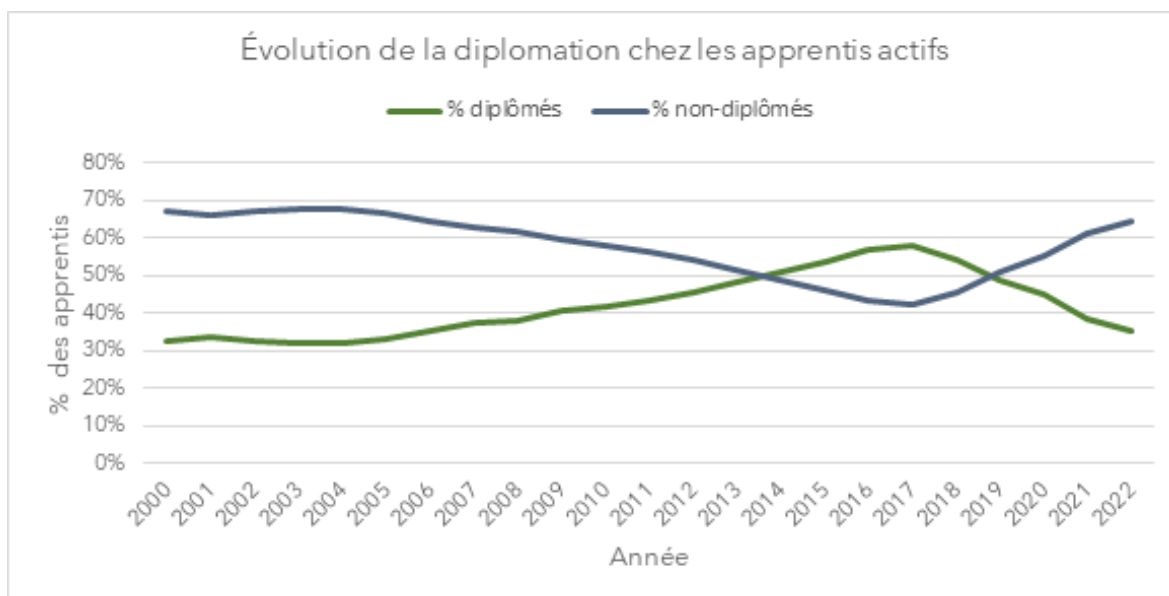
Pourtant, il demeure que pour la période de 2024 à 2028, on évalue le besoin de relève à 17 000 personnes par année en moyenne. Ce besoin inclut le roulement, c'est-à-dire le remplacement des personnes qui quittent l'industrie, ainsi que les besoins engendrés par la croissance économique.

Le vieillissement de la population est anticipé depuis déjà plusieurs années, et ses effets se font sentir, surtout qu'il s'ajoute à l'effervescence de l'activité économique.

3 éléments à considérer :

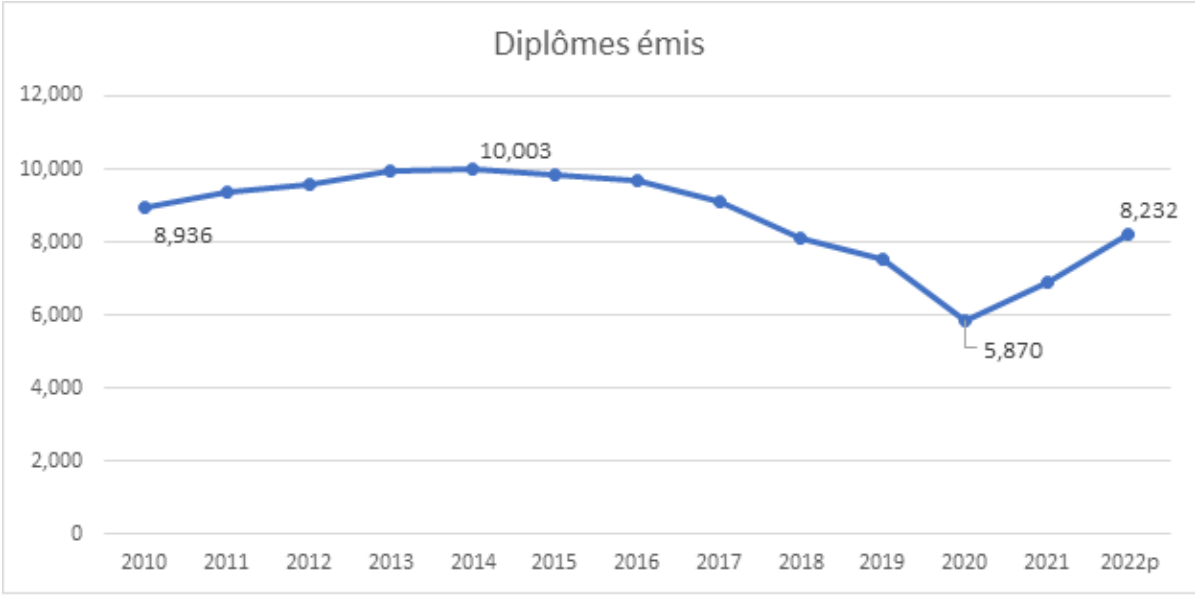
1. Les employeurs de la construction, sondés deux fois par année par la CCQ, qui témoignent de difficultés de recrutement, sont au sommet de leurs préoccupations. À l'automne 2023, 58% des employeurs sondés témoignaient vivre des difficultés de recrutement, et que 75% d'entre eux n'arrivaient pas à combler tous leurs postes de compagnons.
2. Aussi, rappelons que dans une étude publiée par la CCQ en 2021, on apprend que le taux d'abandon de l'industrie est de 15% après un an, et de 35% après 5 ans. Cela dit, quand on regarde les données de façon plus attentive, on remarque que les personnes diplômées (24%) abandonnent moins que les personnes qui n'ont pas de diplôme (40%). On remarque également que les femmes enregistrent un taux d'abandon systématiquement plus élevé que les hommes.

3. Alors qu'historiquement, les besoins de main-d'œuvre ont déjà été comblés par des personnes diplômées en majorité, la tendance s'est maintenant inversée. La main-d'œuvre qui intègre l'industrie est dans une forte proportion non préalablement formée, ce qui pose un enjeu sérieux au sujet de la compétence des personnes qui accèdent aux chantiers pour la première fois.



Aussi, comme le montre le graphique suivant, le nombre de diplômes émis dans les programmes d'études menant aux métiers ou occupations spécialisées de la construction varie de façon importante, et n'évolue pas dans les mêmes proportions que la demande de main-d'œuvre.

Nombre de diplômes émis à la formation professionnelle, tous réseaux confondus, dans les programmes du secteur "bâtiment et travaux publics" pour les années 2010 à 2022



Ces éléments nous obligent à envisager la pénurie de main-d'œuvre sous un angle davantage qualitatif, alors que les compétences apparaissent comme un facteur de rétention sur les chantiers de construction, mais également comme un facteur de productivité globale de l'industrie.

Conclusion

La CCQ se doit d'être respectueuse dans ses commentaires au sujet du projet de loi 51, afin de préserver sa neutralité face aux propositions parfois divergentes de ses partenaires, qui sont aussi administrateurs de la CCQ. Elle a le devoir de maintenir le lien de confiance qui l'unit à ceux-ci. Il s'agit d'une condition de succès essentielle à la conduite de sa mission et à l'éventuelle mise en œuvre des changements législatifs qui seront adoptés par les parlementaires.

Cela étant dit, dans le respect des points de vue exprimés, la CCQ porte à l'attention de la Commission de l'économie et du travail certains constats rassembleurs :

1. La CCQ et l'ensemble des partenaires de l'industrie placent la compétence au sommet de ses priorités, et souhaitent que des efforts significatifs y soient consacrés afin de garantir la présence d'une main-d'œuvre formée, qui travaille dans un contexte sécuritaire et productif.
2. Il y a un réel engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction. Plusieurs actions sont d'ailleurs en cours pour poursuivre les avancées sur ces questions.

En ce sens, la CCQ poursuivra ses actions en faveur d'une plus grande diversité et inclusion des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction :

- En poursuivant les travaux avec ses partenaires vers un nouveau Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction, après avoir pris les moyens pour faire un diagnostic éclairant du PAEF 2015-2024.
- En lançant officiellement le Plan d'action pour les Premières Nations et Inuit, visant à assurer une meilleure représentation des autochtones dans l'industrie de la construction. Ce plan a été élaboré avec la précieuse collaboration d'un comité aviseur composé des représentants des Premières Nations et Inuit, ainsi que les associations patronales et syndicales.
- Des actions concrètes pour faciliter l'accès à la construction pour les personnes immigrantes seront également proposées, arrimées aux changements proposés dans le projet de Loi 51.
- Une démarche de concertation est également en cours avec les partenaires pour convenir d'un plan d'action d'industrie en faveur des climats sains sur les chantiers de construction.

3. La lutte au travail non déclaré et la conformité sur les chantiers de construction continuent de préoccuper l'ensemble des partenaires. À ce sujet, la CCQ a entrepris un important virage vers une stratégie de prévention, à travers laquelle elle compte impliquer davantage ses partenaires.
4. Une volonté réunit les associations patronales et syndicales, soit celle d'utiliser la concertation comme un moyen de trouver des solutions rassembleuses et bien arrimées à la réalité des chantiers. En ce sens, la CCQ souhaite poursuivre, même accentuer le recours à des démarches de concertation dans les prochaines années.

En conclusion, dans le contexte où l'activité économique demeurera élevée autant à court qu'à long terme et que les besoins de main-d'œuvre demeurent élevés, la CCQ jouera son rôle, qui est celui de mettre en œuvre les changements qui seront adoptés. Afin de livrer un maximum de valeur, elle souhaite maintenir le lien de confiance avec ses partenaires qui lui permettra de le faire de manière coordonnée et concertée.