

**Mémoire déposé par le Local 9 dans le cadre du
projet de loi n° 51 *Loi modernisant l'industrie de la construction* (PL 51)**

présenté à la Commission de l'Économie et du Travail

Mars 2024



Table des matières

Présentation	3
Portrait du métier.....	4
Dévalorisation de la formation professionnelle au profit des entrées par bassin.....	5
Rééquilibrage du rapport de force et autonomie des parties.....	11
Polyvalence.....	12
Mobilité.....	14
Des économies sur le dos des travailleurs et travailleuses.....	15
Machinerie de production	15
Les femmes et les « représentants de la diversité du Québec »	16
Conclusion.....	19
PL 51 - Liste de nos revendications	21
Lexique.....	23

Présentation

Représentant plus de 25 000 charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières, le Local 9 est le plus important syndicat de ce métier au Québec. Appuyant le mémoire et les revendications de la FTQ-Construction, le Local 9 joint sa voix pour commenter le projet de loi 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (PL 51).

Nous considérons que le PL 51, tel que proposé lors de son dépôt le 1^{er} février 2024, n'atteindra pas les objectifs visés. Tout porte à croire que les modifications proposées auront, au contraire, des effets négatifs sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses, l'équilibre des relations de travail, l'autonomie des parties et la rétention de la main-d'œuvre. Nous regrettons que la formation professionnelle et la rétention de la main-d'œuvre n'aient pas été mis au cœur de cette réforme tant attendue. C'est aussi par ces voies que les défis reliés aux besoins de main-d'œuvre et à la productivité pourront être relevés durablement pour l'industrie.

Si le ministre du Travail souhaite moderniser l'industrie de la construction, il doit prendre acte du fait que l'industrie s'est grandement transformée ces dernières années. Il est impératif de prendre en compte les effets causés par les ouvertures de bassin à outrance, par l'introduction des mesures de rareté en 2021 et par la sous-valorisation de la formation professionnelle. Nous assistons présentement à un effritement important de la compétence et de la formation sur plusieurs plans. Les orientations prises par le gouvernement avec les mesures de rareté et les ouvertures de bassins, et avec le PL 51 actuel, risquent d'entraîner des conséquences néfastes et durables sur l'industrie de la construction.

La polyvalence et la productivité trouvent leur source dans la qualification et la formation des travailleurs et travailleuses de l'industrie. La modernisation de l'industrie de la construction doit passer prioritairement par un rehaussement de la formation et par des efforts concertés pour soutenir la rétention de la main-d'œuvre et l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses. Ce sont eux et elles les forces vives de l'industrie!

Le Local 9 est engagé à défendre les intérêts des charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières, à promouvoir le développement des compétences et le respect des conditions de travail et d'exercice du métier.

Alexandre Ricard, président et directeur général

ENSEMBLE, ON EST LA MASSE!

Portrait du métier

Très actif et polyvalent, le charpentier-menuisier construit des coffrages, des fondations profondes, érige les charpentes de mur, de plancher, de toit. Il pose des revêtements extérieurs et des isolants, installe des portes et fenêtres, effectue la finition intérieure des bâtiments en plus de construire des escaliers et des parquets. Il réalise une panoplie d'autres ouvrages en bois dont l'assemblage de pièce de bois et de métal à l'aide de procédés de traçage, de coupe, d'assemblage et de façonnage.

Les charpentiers-menuisiers sont présents à toutes les étapes des chantiers. On les retrouve dans les quatre secteurs de l'industrie (résidentiel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie et industriel) et sur tous les types de chantiers.

Effectif

Près d'un travailleur sur trois dans l'industrie de la construction exerce le métier de charpentier-menuisier. En 2022, on retrouvait 57 246 charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières sur les chantiers de construction au Québec. Il s'agit d'une augmentation d'environ 40% du nombre de travailleurs actifs dans le métier (en 2017, ils étaient environ 41 000).

Charpentiers-menuisiers, CCQ, 2022.								
Nombre de salariés			Moyenne des heures travaillées			Salaire annuel moyen ¹ \$		
Compagnon	Apprenti	Total	Compagnon	Apprenti	Total	Compagnon	Apprenti	Total
30 758	26 488	57 246	1 178 h	840 h	1 021 h	57 127\$	28 954\$	44 091\$

Données tirées de CCQ, *Statistiques annuelles 2022, tableau C24.*

Heures travaillées

En 2022, l'industrie a enregistré un total de 210,2 millions d'heures travaillées, comparativement à 148,4 millions en 2017 (augmentation de 41,6%). Malgré la forte croissance de l'activité dans l'industrie, la moyenne des heures travaillées par travailleur et travailleuse est demeurée sensiblement la même.

La moyenne d'heures annuelles pour le métier de charpentier-menuisier se situait à 1 021 heures en 2022. Des données de la CCQ montrent aussi que 50% des charpentiers-menuisiers font moins de 1 000 heures par année, et que 70% d'entre eux font moins de 1 500 heures par année. Rappelons que 1 000 heures représentent à peine 6 mois de travail à temps plein!

¹ La donnée sur le salaire annuel moyen utilisée par la CCQ inclut les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire.

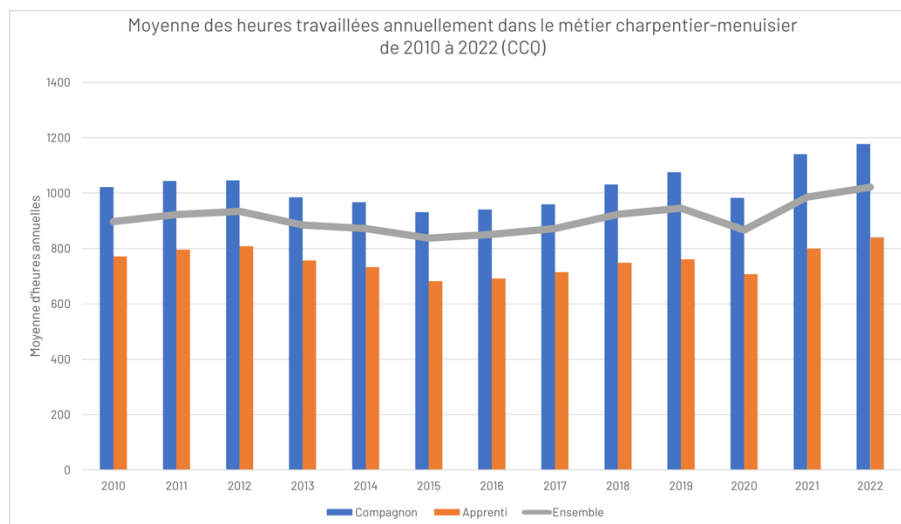


Figure 1 Compilation tirée de CCQ, Statistiques annuelles, 2011 à 2023.

Les données de la CCQ indiquent aussi que les femmes ont une moyenne d'heures travaillées inférieure à celle des hommes (69% des heures dans le métier de charpentier-menuisier, et 74% pour l'ensemble des métiers et occupations).

Nos revendications

- Réaliser une meilleure planification des travaux afin de mieux répartir les heures travaillées sur l'année, limiter le chômage et assurer une meilleure rétention.
- Assurer une meilleure gestion de la main-d'œuvre disponible, en tenant en compte les apprentis et compagnons.
- Donner aux associations syndicales la possibilité de déposer des griefs sur l'ensemble des conventions collectives afin de s'assurer de la déclaration et du paiement des heures travaillées.

Dévalorisation de la formation professionnelle au profit des entrées par bassin

Malgré la croissance de l'industrie depuis 2017 et les besoins connus et anticipés en main-d'œuvre qualifiée, le nombre de diplômes d'études professionnelles (DEP) en charpenterie-menuiserie émis par le ministère de l'Éducation (MEQ) a stagné, voire chuté. Il n'y a eu aucun redressement ou investissement substantiel en formation professionnelle malgré les besoins connus et l'intérêt pour ce programme de formation. D'ailleurs, depuis plusieurs années, des centres de formation professionnelle (CFP) offrant le DEP affichent complets pour ce programme et ont des listes d'attentes, faute de places suffisantes en raison du manque d'enseignants ou de locaux.

En 2021, les besoins de l'industrie de la construction étaient évalués à 3 300 diplômés en charpenterie-menuiserie par an. Pour 2024-2027, ils se situent à 4 500 diplômés par an. Or, le nombre de nouveaux diplômés en charpenterie-menuiserie est figé à environ 1 500 diplômés par année depuis 2017, un nombre largement insuffisant!

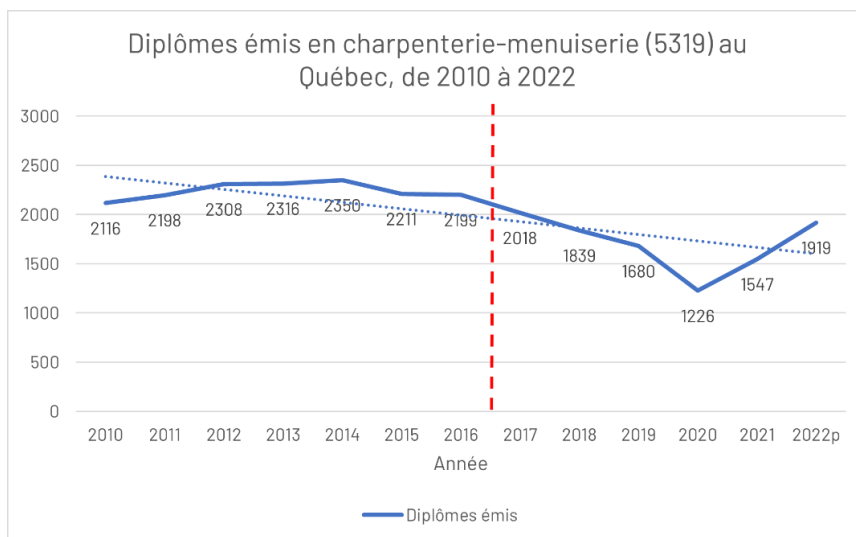


Figure 2 Tiré de ministère de l'Éducation, Nombre de diplômés émis à la formation professionnelle dans le programme Charpenterie - menuiserie (R5319), ensemble du Québec

À l'heure actuelle, le nombre de diplômés couvrent à peine 33% des besoins annuels déterminés par l'industrie. Et pendant ce temps, l'entrée de travailleurs et travailleuses non-diplômés (ouverture des bassins) a pris des proportions quasi-exponentielles.

Les entrées par ouverture de bassins

On assiste depuis 2017 à une hausse fulgurante de la proportion des entrées de personnes non-diplômées dans l'ensemble de l'industrie et particulièrement dans le métier de charpentier-menuisier. Les entrées par bassin sont devenues la voie principale d'accès à l'industrie depuis plus de 5 ans maintenant, alors qu'elles devraient être une mesure d'exception! Cette situation est causée par un déficit d'investissement et de valorisation en formation professionnelle et par une vision court-terme et la recherche de solutions rapides par le secteur patronal et le gouvernement.

L'industrie intégrait annuellement moins de 500 charpentiers-menuisiers non-diplômés entre 2013 et 2017. Elle en intègre maintenant près de 5 000 par année. Ceux-ci sont désormais 3,5 fois plus nombreux que les personnes diplômées.

En 2020, 2021 et 2022 cumulativement, pour le métier de charpentier-menuisier, la CCQ a émis des certificats de compétences à 13 600 personnes non-diplômées et à seulement 3 750 titulaires d'un diplôme DEP en charpenterie-menuiserie.

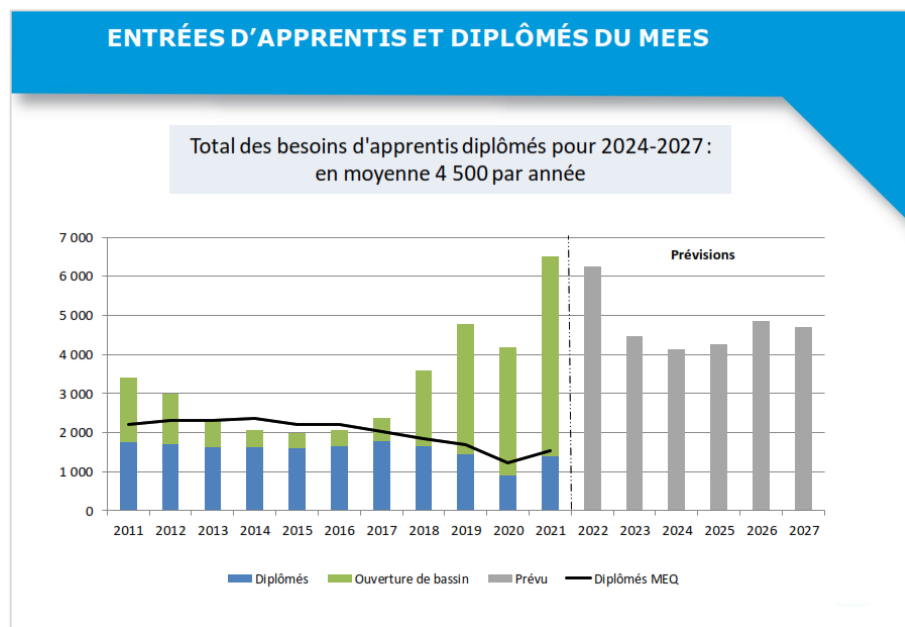


Figure 3 CCQ, Perspectives professionnelles 2024-2027 pour les charpentiers-menuisiers, mars 2023.

Il est temps de renverser la vapeur, l'industrie ne peut plus absorber autant de nouvelle main-d'œuvre non formée! Cette situation est intenable tant pour les apprentis qui intègrent la construction sans aucune formation initiale ni pour les compagnons d'expérience en chantier qui doivent les accompagner tout en demeurant productifs à plein régime.

Cette situation soulève d'importants enjeux quant aux possibilités et aux conditions réelles d'apprentissage du métier en chantier, de progression dans l'industrie, mais aussi de santé et sécurité au travail, de sécurité du public et de rétention de la main-d'œuvre.

Du côté des employeurs, la CCQ démontre que le principal défi se situe désormais au plan de la qualité de la main-d'œuvre en général et du recrutement de compagnons².

Un déficit de formation et de compétences qui s'accroît...

En 2022, pour le métier de charpentier-menuisiers seulement, il y avait 7 655 personnes tenues de se perfectionner (obligation de formation). De ce nombre, seulement 2 720 personnes ont participé aux activités, soit un taux de participation de 36%³. Il importe de rappeler que le

² CCQ, Sondage sur l'anticipation de l'activité et des difficultés de recrutement des employeurs dans l'industrie de la construction, automne 2023.

³ Fiers et compétents, Bilan des activités de perfectionnement, exercice annuel 2021-2022.

Vérificateur général du Québec (VGQ) avait en 2018 déploré le laxisme de la CCQ dans le suivi et l'application de l'obligation de formation⁴.

L'obligation de formation (article 7) est actuellement de 30 heures par année pour les métiers. Non seulement nous jugeons que cette exigence est insuffisante - elle était de 150 heures au moment de sa mise en place en 1994 - mais elle est facilement contournable en raison des ouvertures de bassins et des exemptions. Plusieurs travailleurs et travailleuses n'arrivent pas à suivre les cours obligatoires en raison du manque d'inscriptions, de l'annulation des cours en raison du manque de formateurs et formatrices ou encore parce que leur employeur ne veut pas les libérer pour suivre les cours. Des problèmes d'accessibilité aux formations sont aussi plus présents pour les travailleurs et travailleuses dans les régions à l'extérieur des grands centres.

Il faut aussi rappeler que le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) a été créé pour soutenir le perfectionnement et le développement des compétences des travailleurs et travailleuses ayant une formation professionnelle initiale, et non pour soutenir la formation de base. À l'heure actuelle, plus de 77% des nouveaux travailleurs (et 84% des nouvelles travailleuses) n'ont pas de formation initiale!

Nous sommes convaincus que les problèmes actuels sur le plan de l'obligation de formation (article 7), du suivi des compétences et apprentissages par la CCQ et de l'accessibilité aux formations seraient aggravés par les changements proposés dans le PL 51. Nous ne sommes pas à l'heure des assouplissements, mais plutôt d'un resserrement sur le plan de la formation. À cet égard, les associations syndicales pourraient jouer un rôle de premier plan quant aux formations de perfectionnement, si elles avaient la possibilité d'accéder au FFSIC.

Création d'une AEP en charpenterie-menuiserie... trop peu trop tard!

Tel que mentionné, le DEP en charpenterie-menuiserie ne souffre pas d'un manque d'attractivité, mais plutôt d'un sous-investissement qui occasionne un manque de places, une pénurie d'enseignants. Et on ne parle pas des ouvertures de bassins qui cannibalisent le DEP.

L'annonce précipitée en octobre 2023 d'une AEP en charpenterie-menuiserie a démontré, encore une fois, la vision à court terme du gouvernement au regard des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans notre métier et dans l'industrie. Comme des experts l'ont mentionné, il est « paradoxal de tenter d'augmenter la polyvalence et la compétence des travailleurs en diminuant la durée de formation »⁵.

L'AEP ne permettra pas de développer l'ensemble des compétences du métier de charpentier-menuisier. L'AEP ne répondra pas aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie de la construction et elle met à risque le programme de DEP en initiant un démantèlement de la formation professionnelle.

⁴ Vérificateur général du Québec, *Audit de performance – Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction – Commission de la construction du Québec*, 2018.

⁵ Chantale Beaucher, « Opération sabotage en formation professionnelle dans le secteur de la construction », *Le Devoir*, 1^{er} novembre 2023.

Formation rime avec rétention

Si l'entrée de main-d'œuvre des non-diplômée par les ouvertures de bassins apparait comme une solution à court terme, elle crée un grave problème à long terme sur le plan de la rétention de la main-d'œuvre. La formation initiale est le socle du développement des compétences et elle est un facteur clé de la rétention de la main-d'œuvre.

Pour le métier de charpentier-menuisier, c'est 41% des non-diplômés qui quittent après 5 ans, contre 21% chez les diplômés.

De manière générale, les données démontrent qu'un nouveau travailleur diplômé cumulera plus d'heures par année dans l'industrie qu'un travailleur non-diplômé. La CCQ démontre que plus les heures travaillées sont élevées dans la première année, plus le taux d'abandon diminue⁶.

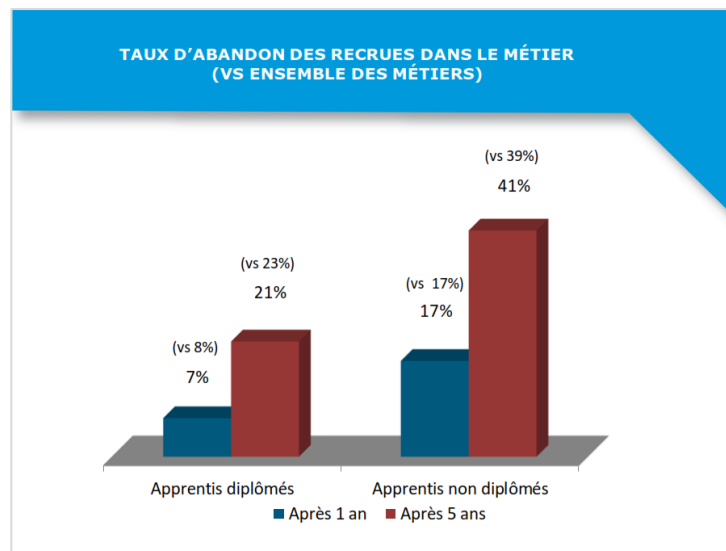


Figure 4 CCQ, Perspectives professionnelles 2024-2027 pour les charpentiers-menuisiers, mars 2023.

Au regard des tendances historiques, un écart de 20% pour la rétention représente ± 10 000 charpentiers-menuisiers que l'industrie peut retenir ou perdre! L'industrie a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente : c'est un gage de productivité, de polyvalence et de rétention. Il s'agit aussi d'une responsabilité collective d'assurer les meilleures conditions d'entrée possibles dans l'industrie aux travailleurs et travailleuses. Tous les outils existent!

Le DEP est la clé pour répondre aux besoins de l'industrie

Le DEP peut répondre aux besoins de main-d'œuvre et aux fluctuations de l'industrie, il l'a fait par le passé. La formation initiale et l'apprentissage en chantier sont un tout! Lors de la formation initiale, le futur travailleur acquiert les connaissances et les compétences de base

⁶ CCQ, Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec, janvier 2021.

pour son entrée en chantier. Il développe sa capacité d'apprentissage qui lui servira tout au long de sa carrière (formation continue).

Le DEP en charpenterie-menuiserie a besoin d'investissement pour rehausser le financement des CFP, pour s'assurer d'une mise à jour du programme aux besoins de l'industrie, pour accroître le soutien financier aux élèves et pour créer des formules d'alternance travail-études (ATE) adaptées à la réalité de l'industrie.

Il est incohérent à l'heure actuelle de diminuer la formation alors que l'industrie souhaite relever les défis de la modernisation en devenant plus productive et polyvalente et en introduisant de nouvelles technologies.

Plusieurs mécanismes pour la formation initiale et le développement des compétences existent déjà pour nos métiers dans l'industrie de la construction. Ils sont efficaces, mais doivent être revalorisés par des investissements et des incitatifs et ils doivent être renforcés par des exigences plus sévères et un suivi plus serré.

Nos revendications

- Réinvestir massivement en formation professionnelle pour assurer une formation initiale solide par des programmes à jour et répondant aux besoins de l'industrie.
- Faire la promotion des métiers et favoriser les inscriptions au DEP.
- Implanter des formules d'alternance travail-études (ATE) adaptées à la réalité de l'industrie et chapeautées par les CFP.
- Rehausser le financement des écoles et le soutien financier aux étudiants et étudiantes en prenant en compte les réalités et besoins selon les régions.
- S'assurer que l'AEP en charpenterie-menuiserie ne devienne pas une mesure permanente et réinvestir dans le programme de DEP.
- Augmenter le nombre de personnes diplômées dans le DEP en charpenterie-menuiserie et réserver des places pour les personnes issues des groupes sous-représentés.
- Soustraire les personnes détentrices d'un DEP de l'obligation d'obtenir une garantie de 150 heures.
- Renforcer l'obligation de formation, le suivi de ces formations et accroître les incitatifs et l'accessibilité.
- Introduire un processus de développement des compétences essentielles au métier préalable à l'examen de qualification et développer un carnet d'apprentissage permettant de suivre l'acquisition des compétences requises pour l'exercice du métier.
- Donner aux associations syndicales l'accès au FFSIC afin d'augmenter l'offre de formation de perfectionnement.
- Renforcer les pouvoirs du CFPIC afin de faire en sorte que ses avis deviennent des recommandations et qu'elles soient entérinées par le C.A. de la CCQ, afin d'éviter le dédoublement du processus décisionnel.

- Laisser aux ministères de l'Éducation et de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration les pouvoirs au regard de la reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec.
- Rétablir les ratios apprenti-compagnon en chantier afin d'offrir les conditions optimales d'apprentissage à tous et toutes.
- Revoir les critères et les règles d'ouvertures des bassins en introduisant des mécanismes limitatifs au regard de la proportion de main-d'œuvre non formée; en tenant compte de la disponibilité des compagnons; et en prévoyant des obligations d'investissement en formation professionnelle.

Rééquilibrage du rapport de force et autonomie des parties⁷

Le PL 51 constitue une nouvelle tentative d'accroître le contrôle de l'État sur les mandats de la CCQ et les relations de travail dans l'industrie de la construction. Ces modifications constituent des attaques au paritarisme de la CCQ et aux possibilités de participation et de décision des acteurs syndicaux et patronaux. Les modifications proposées dans le PL 51 portent aussi des atteintes à la liberté d'association et de négociation pourtant protégées par les chartes des droits et libertés canadienne et québécoise.

Pour la pleine négociation et application des conventions collectives

Afin de favoriser un véritable équilibre dans le rapport de force, les parties doivent pouvoir négocier en toute liberté et autonomie. Il est impératif que les parties puissent négocier sur l'ensemble des matières qu'elles souhaitent (embauche et mobilité de la main-d'œuvre, rétroactivité, etc.). Les parties doivent aussi avoir la possibilité de faire respecter l'ensemble de leurs conventions collectives. Tous les milieux de travail syndiqués ont le droit de déposer un grief advenant une mésentente dans l'application ou l'interprétation de la convention collective, sauf pour les syndicats de la construction!

Pour une vraie rétroactivité

La Loi R-20 empêche la rétroactivité dans le renouvellement des conventions collectives ce qui porte préjudice aux travailleurs et travailleuses dans les délais de signature des conventions collectives. Le PL 51 propose des modifications à cet égard en créant un Fonds de rétroactivité salariale administré par la CCQ. Nous considérons qu'il ne s'agit pas d'une vraie rétroactivité, mais que les modifications proposées auront des effets néfastes sur l'ensemble des travailleurs et travailleuses : fonds géré par la CCQ; mécanisme déterminé par la CCQ; déséquilibre dans le rapport de force à l'avantage des associations patronales lors de la négociation; interdiction de prendre en compte les avantages sociaux et les charges sociales.

⁷ Voir attentivement le mémoire déposé par la FTQ-Construction à cet égard.

Pour des dispositions « anti-briseurs de grève »

Contrairement au Code du travail, la Loi R-20 ne prévoit aucune disposition interdisant le recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement, soit des « briseurs de grève ». Or, une telle disposition permettrait d'équilibrer le rapport de force lors des négociations et de réduire la durée des conflits de travail. Ici encore, le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement est incompatible avec le droit d'association et place les travailleurs et travailleuses de l'industrie dans des situations difficiles : pression pour se présenter au travail malgré la grève, risque de reprécipitations prenant la forme de congédiement ou refus d'embauche.

De même, nous considérons que les règles interdisant les moyens de pression, autre que la grève générale illimitée, sont un obstacle à l'équilibre du rapport de force et au déroulement sain et efficace du processus de négociation collective.

Nos revendications

- Assurer un vrai paritarisme pour un développement sain de l'industrie au lieu d'un contrôle de l'État sur la CCQ.
- Donner le droit aux parties de négocier l'ensemble des matières dans les conventions collectives, dont la mobilité et la rétroactivité.
- Donner aux associations syndicales la possibilité de déposer des griefs sur l'ensemble des matières contenues dans les conventions collectives (salaire, avantages sociaux, déplacement, etc.).
- Introduire des dispositions interdisant le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement équivalentes à celles existant sous le Code du travail.

Polyvalence

Depuis près d'un an, les associations patronales et le ministre du Travail brandissent dans les médias le spectre du manque de « polyvalence » dans l'industrie de la construction qu'il associe à un déficit de productivité. Un sondage d'opinion réalisé auprès d'une poignée d'entreprises (112) a permis à l'Association de la construction du Québec d'affirmer que la construction au Québec pourrait faire un gain de 10% de productivité avec la polyvalence des métiers. Il est non seulement déplorable de constater que ce sondage est biaisé et non représentatif sur le plan statistique⁸, mais surtout que ces conclusions ont été reprises par le gouvernement et placées au centre du PL 51.

La polyvalence et la flexibilité existent déjà dans nos métiers! Notre juridiction de métier comprend un large éventail de tâches. Elle comprend aussi des spécialités (ex. coffrage à béton, pose de fondations profondes) afin de mieux s'adapter aux besoins des entreprises. Des activités partagées existent déjà. De plus, à l'heure actuelle, les compagnons peuvent déjà effectuer des tâches du domaine des occupations ou entreprendre l'apprentissage d'un autre

⁸ Inter, *Analyse de l'étude de productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers de la firme Appeco*, hiver 2024.

métier. Des modifications récentes (*mesures de rareté en 2021*⁹) ont aussi élargi aux apprentis la possibilité de faire des tâches résiduelles à leur métier, ce qui était auparavant réservé aux compagnons. D'ailleurs les impacts de ces mesures n'ont pas encore été pleinement évalués. Nos constats sur le terrain sont que ces mesures nuisent à l'apprentissage adéquat du métier.

Hyperspécialisation et sous-traitance : les réels freins à la polyvalence

Nous considérons que c'est la structuration des entreprises dans l'industrie qui est le principal frein à un plein exercice du métier, à une pleine polyvalence. En effet, les entreprises sont structurées par métier pour une meilleure productivité et il n'est pas rare que les compagnies qui emploient nos charpentiers-menuisiers soient aussi très fortement spécialisées. Cela participe au développement d'une main-d'œuvre ultraspécialisée, ce qui entraîne un déficit de polyvalence dans les métiers tels que définis par le règlement sur la formation professionnelle. Cela nuit également à la mobilité des travailleurs et travailleuses au sein de l'industrie, entre les secteurs.

Les travailleurs et travailleuses ne sont pas en mesure d'acquérir toute la polyvalence dans leur métier soit parce qu'ils sont entrés par bassin et n'ont pas acquis les connaissances et compétences de base, soit parce qu'ils se sont spécialisés durant leur apprentissage avec un ou des employeurs spécialisés.

La définition des métiers n'est pas en cause dans le manque de polyvalence. La spécialisation de la main d'œuvre offre une certaine efficacité à court terme pour les entreprises spécialisées, mais l'ultra-spécialisation de la main-d'œuvre diminue la polyvalence ainsi que la compétence pour effectuer l'ensemble des tâches du métier. Le déficit de compétence occasionne une perte de productivité dans l'ensemble de la construction.

Le PL 51 propose une modification qui constitue une brèche dangereuse; le concept de « polyvalence » tel que défini est flou et inapplicable. Tout nous indique qu'il serait impossible de s'assurer que les limites soient respectées. Nous déplorons également que les exemples relayés abondamment dans les médias dans la période entourant le dépôt du PL 51 concernent non seulement des travaux hors du champs d'application de la Loi R-20 (rénovation hors-CCQ) et qu'ils ne tiennent pas compte de la réalité en chantier où de la polyvalence existe déjà!

Nos revendications

- Modifier la règle du plus bas soumissionnaire dans les contrats publics et limiter le recours à la sous-traitance.
- Maintenir la définition des métiers actuelle et assurer l'évolution des métiers par un processus pleinement paritaire patronal-syndical afin d'assurer la paix industrielle.
- Accroître la polyvalence au sein du métier par la formation initiale et la formation de perfectionnement.

⁹ CCQ, [Entrée en vigueur des mesures visant à conter la rareté de la main-d'œuvre sur les chantiers](#), 26 avril 2021.

Mobilité

Les règles actuelles concernant l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction assurent un juste équilibre. À l'heure où le gouvernement annonce de nouveaux projets dans toutes les régions du Québec, mais veut éliminer toutes les règles historiquement négociées par les parties entourant la mobilité, nous sommes grandement inquiets.

Le PL 51 propose de déstabiliser fortement l'équilibre existant dans l'offre de main-d'œuvre en permettant aux entreprises d'embaucher et de déplacer la main-d'œuvre sans égard aux travailleurs et travailleuses dans les régions. Les règles actuelles sont pourtant adaptées à l'offre de travail de sorte que lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre, le recours à de la main-d'œuvre extérieure est permise.

Les effets des changements proposés par le PL 51 se feront sentir dès maintenant et s'amplifieront lors de la baisse d'heures travaillées dans les régions. Nous craignons le pire!

La mobilité de la main-d'œuvre est un sujet qui suscite de vives discussions entre les parties syndicales et patronales lors des négociations. Les clauses actuelles ont été négociées et doivent continuer de l'être.

Enfin, nous croyons que les changements proposés n'apporteraient pas de gains sur le plan des conditions de travail et d'emploi pour les travailleurs et travailleuses. Quand on connaît les coûts associés au déplacement de la main-d'œuvre et des équipements, et aux difficultés à faire respecter les frais de déplacement, on peut s'attendre à des conséquences à la défaveur de nos travailleurs et travailleuses.

D'ailleurs, le ministère du Travail démontre une grande incertitude dans son analyse d'impact du PL 51 à savoir si les « coûts potentiels surpasseraient les bénéfices engendrés » pour les entreprises :

« En revanche, il y aurait une augmentation des coûts potentiels des projets engendrés par la hausse des frais associés au déplacement. Une augmentation des heures travaillées hors région, aussi modeste qu'elle soit, engendrerait des frais de déplacement significatifs. [...] Cette modification pourrait engendrer des frais supplémentaires pour les employeurs, mais les coûts sont imprévisibles. »¹⁰

Nos revendications

- Maintenir les règles actuelles concernant l'embauche régionale et la mobilité.
- Évaluer en continu les taux de disponibilité et de rétention de la main-d'œuvre par région afin d'apporter les ajustements nécessaires.
- Inclure des clauses dans les contrats publics pour favoriser l'embauche de main-d'œuvre régionale, assurant un ratio minimum d'embauche et d'heures travaillées par les travailleurs et travailleuses de la région.

¹⁰ Ministère du Travail, *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction*, 2024.

→ Déterminer une zone tampon permettant aux travailleurs et travailleuses de travailler sur un chantier se trouvant dans une région voisine, si ce chantier est à moins de 60 kilomètres de leur domicile.

Des économies sur le dos des travailleurs et travailleuses

Utilisant les prétextes de la crise du logement, de la pénurie de main-d'œuvre et du manque d'intérêt des entrepreneurs pour les contrats concernant les logements sociaux, le PL 51 propose de sortir du champ d'application de la Loi R-20, les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification dans les Offices d'habitation du Québec (OHQ).

Le PL 51 propose une solution purement économique, soit celle de couper dans les salaires et conditions des travailleurs et travailleuses! Ce calcul simpliste est décrit dans l'analyse d'impact du PL 51 réalisé par le ministère du Travail :

« Le taux horaire d'un charpentier-menuisier en 2022 incluant les avantages sociaux était de 49,61 \$. La différence entre le taux horaire d'un ouvrier certifié travaillant pour les OHQ et celui d'un charpentier-menuisier est donc de 16,70 \$. En multipliant 16,70 \$ par les 201 400 heures totales consacrées aux travaux de réparation, d'entretien et de rénovation dans la province, nous obtenons une différence annuelle de 3,36 M\$. »¹¹

Relevant de la responsabilité d'organismes publics, il convient au gouvernement de trouver des mécanismes et des incitatifs pour remédier à la situation, plutôt qu'en tentant de faire des économies sur le dos des travailleurs et travailleuses de la construction. Non seulement la proposition est un déni des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre pour la réalisation de ces travaux, mais elle risque d'avoir des effets concrets sur le plan de l'attraction et de la rétention de cette main-d'œuvre.

Nos revendications

- Maintenir les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification dans les OHQ dans le champ d'application de la Loi R-20.
- Réaliser une meilleure planification des travaux et prévoir des mécanismes incitatifs pour assurer la réalisation des travaux dans les OHQ.

Machinerie de production

Dans le contexte actuel des grands travaux industriels et de l'historique, nous proposons de modifier le champ d'application de la Loi R-20 afin d'inclure les travaux d'installation de la machinerie de production pendant la phase de construction et de modification structurale d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil sans condition, c'est-à-dire qui ne dépend pas du statut de l'employeur ou des travailleurs et travailleuses.

¹¹ *Ibid.*, p.27.

Cette modification permettrait d'assurer une meilleure prévisibilité des coûts, cohérence et coordination entre les acteurs impliqués dans ce champ d'activités. L'assujettissement de la machinerie de production permettrait d'éviter des disparités dans les conditions de travail et de potentiels conflits intersyndicaux dans la représentation des travailleurs et travailleuse se retrouvant sans accréditation syndicale.

Nos revendications

→ Assujettir les travaux d'installation de la machinerie de production au champ d'application de la Loi R-20.

Les femmes et les « représentants de la diversité du Québec »

Des avancées pour l'accès, mais pas sur la rétention

L'industrie a fait un certain rattrapage en termes d'accès des femmes à l'industrie. Les femmes représentent maintenant près de 10% des nouveaux travailleurs depuis 2021. Cependant, elles ne représentent toujours que 3,6% de la main-d'œuvre totale. L'obstacle majeur se situe sur le plan de la capacité de rétention dans l'industrie. Les femmes ont un taux d'abandon de l'industrie beaucoup plus élevé que les hommes, et particulièrement pour les non-diplômées. Le taux d'abandon des femmes 5 ans après leur entrée dans l'industrie est très élevé : 45% chez les diplômées et 61% chez les non-diplômées.

Le déploiement de plusieurs mesures d'accès à l'industrie - principalement l'ouverture des bassins à 30% pour les femmes - a contribué à la baisse considérable de la proportion de femmes qui entrent dans l'industrie avec une formation professionnelle préalable. A l'heure actuelle, à peine 15% des femmes qui entrent dans l'industrie ont un diplôme.

Ces mesures d'accès n'ont pas à ce jour prouvé leur efficacité sur le plan du maintien dans l'industrie, de la progression dans le métier ou de la qualité des emplois et de la carrière des travailleuses.

Un coup d'œil aux données de la CCQ permet de constater que les femmes qui exercent un métier sont majoritairement au statut apprenti (90% des charpentières-menuisières sont apprenties) et fortement sous-représentées au statut compagnon. Les femmes ne représentent que 0,5% du total de compagnons dans le métier. On remarque aussi que les femmes font moins d'heures, ont un salaire annuel inférieur, même si l'écart se réduit au statut compagnon. Mais encore faut-il qu'elles puissent s'y rendre et s'y maintenir.

Femmes - Charpentières-menuisières, CCQ, 2022.								
Nombre de salariées			Moyenne des heures travaillées			Salaire annuel moyen \$		
Compagnon	Apprenti	Total	Compagnon	Apprenti	Total	Compagnon	Apprenti	Total
149	1274	1423	1 057 h	670 h	711 h	49 780\$	21 554\$	24 510\$
% par rapport au total du métier								
0,5%	4,8%	2,5%	89,7%	79,8%	69%	87,1%	74,4%	55,5%

Données tirées de CCQ, *Statistiques annuelles 2022*.

Les femmes ne représentent que 1,2% des compagnons de l'industrie, tout métier confondu. En 2015, elles étaient 61 charpentières-menuisières au statut compagnon (soit 0,2% des compagnons)¹² ; en 2022, elles n'étaient que 149 (soit 0,5% des compagnons).

Des données récentes de la CCQ¹³ démontrent que l'industrie a intégré 1 500 nouvelles femmes en 2023, mais en a perdu 1 250 dans l'intervalle 2022-2023.

Le PL 51 propose d'étendre les mesures d'accès dont « bénéficiaient » les femmes aux autres groupes sous-représentés, regroupés par le PL 51 sous le vocable de « personne représentative de la diversité de la société québécoise » soit les autochtones, les personnes handicapées, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique et les personnes immigrantes (incluant les immigrants temporaires). Nous considérons qu'il est irresponsable d'étendre des mesures qui n'ont pas encore prouvé leur efficacité réelle, et ce, surtout sans mesures concrètes sur la rétention de la main-d'œuvre, sur la lutte à la discrimination et à la précarité.

C'est par l'accès à la formation professionnelle, au développement des compétences, à des emplois de qualité et par le respect des droits et conditions de travail que nous pourrions attirer et retenir une main-d'œuvre diversifiée.

Les immigrants temporaires : nouvelle main-d'œuvre jetable pour les entreprises

Cédant aux demandes patronales, le PL 51 propose d'aménager la Loi R-20 de manière à faciliter le recours des employeurs à des immigrants temporaires à travers des programmes pour les travailleurs étrangers temporaires (TET). Ces aménagements dans le PL 51 se retrouvent notamment dans la nouvelle définition de « personnes immigrantes » en introduction de la loi, laquelle inclut « un résident permanent ou un ressortissant étranger ».

Depuis 2022, le gouvernement du Québec a ajouté la majorité des métiers de la construction à la liste des professions qui bénéficient d'un traitement simplifié pour le recrutement international à travers le PTET¹⁴. Le métier de charpentier-menuisier en fait partie. Le

¹² CCQ, *Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction – portrait du parcours des femmes et des hommes (2013 à 2017)*, 2018.

¹³ CCQ, [Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction](#), 8 mars 2024.

¹⁴ Québec, [Embaucher un travailleur avec le traitement simplifié](#).

traitement simplifié soustrait les employeurs de l'obligation de faire la preuve qu'ils ont recherché de la main-d'œuvre localement.

Les TET ont un statut particulier qui se distingue des autres personnes immigrantes par la nature « temporaire » de leur présence au pays laquelle est soumise à plusieurs conditions strictes, lesquelles sont critiquées ici et ailleurs pour leurs atteintes aux droits. D'ailleurs, les programmes de travailleuses étrangères temporaires (PTET) constituent, selon l'ONU, « un terreau fertile pour des formes d'esclavage moderne »¹⁵. À juste titre, les programmes d'immigration temporaire - connus par exemple dans le secteur agricole - sont fortement critiqués pour les nombreuses situations d'abus qu'ils favorisent (heures de travail excessives, heures impayées, conditions de travail dangereuses, harcèlement et intimidation, accidents de travail, isolement et barrières linguistiques, etc.).

Présentement, un des principaux arguments du secteur patronal pour le recours aux TET dans l'industrie de la construction est qu'ils seraient « sous-utilisés » et « sous-représentés » au Québec, comparativement au reste du Canada. Il s'agit d'une rhétorique honteuse du secteur patronal et reprise par le gouvernement.

Pour nous, les intentions sont claires. Les modifications proposées dans le PL 51 démontrent les aménagements réalisés dans la Loi R-20 pour le recours aux immigrants temporaires en utilisant à tort et à travers des arguments de pénurie de main-d'œuvre, de diversité ou d'attraction de l'industrie.

Dans d'autres secteurs, le recours aux travailleurs temporaires est devenu une solution permanente créant une pression à la baisse sur les conditions de travail et alimentant une situation perpétuelle de pénurie de main-d'œuvre. Il est nécessaire de quantifier les besoins réels et de mettre les pendules à l'heure quant à la « pénurie de main-d'œuvre » dans la construction. Nos constats sur le terrain sont qu'une masse de travailleurs et travailleuses de l'industrie vivent encore des périodes de chômage annuellement, particulièrement en régions ; qu'une meilleure planification des travaux permettrait un meilleur arrimage avec la main-d'œuvre disponible et qualifiée; que l'industrie peut intégrer nombre de personnes immigrantes qui sont déjà sur le territoire et intéressées à y faire carrière; qu'avec une meilleure rétention des travailleurs et travailleuses de métier la pénurie serait résorbée.

Compte tenu du fonctionnement de l'industrie, de l'instabilité de l'emploi, de l'absence de sécurité d'emploi, des situations de non-respect des conventions collectives auxquelles sont confrontés nos membres quotidiennement, on ne peut s'attendre qu'au pire si le législateur cède aux demandes patronales au sujet de l'immigration temporaire en construction.

D'ailleurs, faut-il rappeler que l'industrie de la construction accuse le plus grand nombre d'accidents de travail et de morts annuellement. Sur le plan du respect des salaires prévus aux conventions collectives de l'industrie, la CCQ réclame bon an mal an « des sommes totalisant en moyenne 19 millions de dollars par année » pour les plaintes de salaire.

Le PL 51 se targue de vouloir augmenter l'attractivité de l'industrie et place dans un même ensemble les autochtones, les personnes handicapées, les personnes faisant partie d'une

¹⁵ Mélanie, Marquis, « *Travailleurs étrangers temporaires : Un danger d'esclavage moderne, s'alarme un représentant de l'ONU* », *La Presse*, 6 septembre 2023.

minorité visible ou ethnique et les personnes immigrantes, incluant les immigrants temporaires, qu'ils regroupent sous le terme de « personne représentative de la diversité de la société québécoise ». L'absence de mesures pour la rétention de la main-d'œuvre, pour la lutte à la discrimination, nous convainc qu'il s'agit de mesures de façades qui mettront non seulement les personnes des groupes sous-représentés en situation d'échec, mais ouvriront la porte à des abus et à des situations d'inégalités.

Nous sommes en faveur de l'immigration permanente, de la francisation, du respect des droits et conditions de travail pour tous et toutes. Le PL 51 propose d'abattre les dernières restrictions pour le recours aux TET en construction en régularisant le recours à une main-d'œuvre jetable.

Nos revendications

- Introduire des mesures d'accès à la formation professionnelle et des mesures de rétention de la main-d'œuvre, au regard des besoins et réalités des groupes sous-représentés.
- Revoir l'ouverture des bassins à 30% pour les femmes et les groupes sous-représentés.
- Resserrer les règles concernant la délivrance et le renouvellement des certificats de compétences en favorisant la formation professionnelle.
- Revoir la définition de personnes immigrantes proposée dans le PL 51 en cohérence avec les cadres existants et en excluant l'immigration temporaire.
- Interdire les permis fermés et favoriser l'intégration dans l'industrie des personnes immigrantes déjà sur le territoire.
- Introduire des mécanismes efficaces de lutte à la discrimination et de lutte à la précarité.

Conclusion

La situation de pénurie et de rareté de main-d'œuvre dans la construction est causée par un déficit d'investissement et de valorisation en formation professionnelle pour le développement et le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur. Elle est aussi accentuée par le manque de planification des travaux et des investissements dans le secteur. Le PL 51 est une autre illustration de la vision court terme et de la recherche de solutions rapides par le secteur patronal et le gouvernement, et ce, à la défaveur des travailleurs et travailleuses et des associations représentatives. Cette tendance s'illustre par des changements offrant des pouvoirs de plus en plus grands octroyés aux entreprises, mais aussi à l'État au regard de son contrôle de la CCQ.

De même, les aménagements du PL 51 pour une main-d'œuvre jetable, interchangeable et peu formée est une illustration claire du peu de considération réelle pour les travailleurs et travailleuses. La recherche de productivité et d'économies ne passent pas par une main-

d'œuvre exploitable ni par l'amputation de la liberté d'association et de négociations des parties prenantes. Il est impératif de miser sur la formation professionnelle et le développement de la compétence afin d'assurer la productivité de l'industrie de la construction, la qualité des travaux réalisés, la protection du public, la santé et sécurité au travail et l'adaptation aux défis des changements climatiques.

S'il y a un point sur lequel nous sommes en accord avec le ministre du Travail Jean Boulet, c'est sur le caractère hautement perfectible du PL 51.

PL 51 - Liste de nos revendications

- Réaliser une meilleure planification des travaux afin de mieux répartir les heures travaillées sur l'année, limiter le chômage et assurer une meilleure rétention.
- Assurer une meilleure gestion de la main-d'œuvre disponible, en tenant en compte les apprentis et compagnons.
- Réinvestir massivement en formation professionnelle pour assurer une formation initiale solide par des programmes à jour et répondant aux besoins de l'industrie.
- Faire la promotion des métiers et favoriser les inscriptions au DEP.
- Implanter des formules d'alternance travail-études (ATE) adaptées à la réalité de l'industrie et chapeautées par les CFP.
- Rehausser le financement des CFP et le soutien financier aux étudiants et étudiantes en prenant en compte les réalités et besoins selon les régions.
- S'assurer que l'AEP en charpenterie-menuiserie ne devienne pas une mesure permanente et réinvestir dans le programme de DEP.
- Augmenter le nombre de personnes diplômées dans le DEP en charpenterie-menuiserie et réserver des places pour les personnes issues des groupes sous-représentés.
- Soustraire les personnes détentrices d'un DEP de l'obligation d'obtenir une garantie de 150 heures.
- Renforcer l'obligation de formation, le suivi de ces formations et accroître les incitatifs et l'accessibilité.
- Introduire un processus de développement des compétences essentielles au métier préalable à l'examen de qualification et développer un carnet d'apprentissage permettant de suivre l'acquisition des compétences requises pour l'exercice du métier.
- Donner aux associations syndicales l'accès au FFSIC afin d'augmenter l'offre de formation de perfectionnement.
- Renforcer les pouvoirs du CFPIC afin de faire en sorte que ses avis deviennent des recommandations et qu'elles soient entérinées par le C.A. de la CCQ, afin d'éviter le dédoublement du processus décisionnel.
- Laisser aux ministères de l'Éducation et de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration les pouvoirs au regard de la reconnaissance de la formation et des diplômés délivrés hors du Québec.
- Revoir les critères et les règles d'ouvertures des bassins en introduisant des mécanismes limitatifs au regard de la proportion de main-d'œuvre non formée; en tenant compte de la disponibilité des compagnons; et en prévoyant des obligations d'investissement en formation professionnelle.
- Assurer un vrai paritarisme pour un développement sain de l'industrie au lieu d'un contrôle de l'État sur la CCQ.
- Donner le droit aux parties de négocier l'ensemble des matières dans les conventions collectives, dont la mobilité et la rétroactivité.

- Donner aux associations syndicales la possibilité de déposer des griefs sur l'ensemble des matières contenues dans les conventions collectives (salaire, avantages sociaux, déplacement, etc.).
- Introduire des dispositions interdisant le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement équivalentes à celles existant sous le Code du travail.
- Modifier la règle du plus bas soumissionnaire dans les contrats publics et limiter le recours à la sous-traitance.
- Maintenir la définition des métiers actuelle et assurer l'évolution des métiers par un processus pleinement paritaire patronal-syndical afin d'assurer la paix industrielle.
- Accroître la polyvalence au sein du métier par la formation initiale et la formation de perfectionnement.
- Maintenir les règles en vigueur concernant l'embauche régionale et la mobilité.
- Évaluer en continu les taux de disponibilité et de rétention de la main-d'œuvre par région afin d'apporter les ajustements nécessaires.
- Inclure des clauses dans les contrats publics pour favoriser l'embauche de main-d'œuvre régionale, assurant un ratio minimum d'embauche et d'heures travaillées par les travailleurs et travailleuses de la région.
- Déterminer une zone tampon permettant aux travailleurs et travailleuses de travailler sur un chantier se trouvant dans une région voisine, si ce chantier est à moins de 60 kilomètres de leur domicile.
- Maintenir les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification dans les OHQ dans le champ d'application de la Loi R-20.
- Réaliser une meilleure planification des travaux et prévoir des mécanismes incitatifs pour assurer la réalisation des travaux dans les OHQ.
- Assujettir les travaux d'installation de la machinerie de production au champ d'application de la Loi R-20.
- Introduire des mesures d'accès à la formation professionnelle et des mesures de rétention de la main-d'œuvre, au regard des besoins et réalités des groupes sous-représentés.
- Revoir l'ouverture des bassins à 30% pour les femmes et les groupes sous-représentés.
- Resserrer les règles concernant la délivrance et le renouvellement des certificats de compétence en favorisant la formation professionnelle.
- Revoir la définition de personnes immigrantes proposée dans le PL 51 en cohérence avec les cadres existants et en excluant l'immigration temporaire.
- Interdire les permis fermés et favoriser l'intégration dans l'industrie des personnes immigrantes déjà sur le territoire.
- Introduire des mécanismes efficaces de lutte à la discrimination et de lutte à la précarité.

Lexique

AEP : Attestation d'études professionnelles

ATE : Alternance travail-études

CCQ : Commission de la construction du Québec

CFP : Centre de formation professionnelle

CFPIC : Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

DEP : Diplôme d'études professionnelles

FFSIC : Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction

MEQ : ministère de l'Éducation

OHQ : Offices d'habitation du Québec

TET : Travailleurs étrangers temporaires

VGQ : Vérificateur général du Québec



‡ FTQ-CONSTRUCTION