CET-049
2024-03-27
N. Belhumeur

MÉMOIRE CONCERNANT LE PROJET DE LOI N°51

Loi modernisant l'industrie de la construction

Présenté à
Monsieur Jean Boulet, ministre du Travail

Par
Association Québécoise des Entrepreneurs en Infrastructure (AQEI)

Mars 2024

À PROPOS DE L'AQEI

L'*Association Québécoise des Entrepreneurs en Infrastructure (AQEI),* est une association provinciale qui représente des entrepreneurs généraux œuvrant dans le domaine du génie civil et de la signalisation.

Leurs donneurs d'ouvrages sont principalement des villes et des municipalités du Québec ainsi que différents organismes gouvernementaux. Outre les entrepreneurs généraux, l'AQEI est également constituée de sous-traitants, de fournisseurs de matériaux, d'équipements et de services.

La mission de l'AQEI : Contribuer à la modernisation des infrastructures du Québec en représentant les intérêts communs de nos membres auprès des instances concernées et en les accompagnant au sein d'un écosystème en constante évolution.

La vision de l'AQEI : Être l'Association de référence à travers le Québec en travaux d'infrastructure.

Historique :

L'AQEI est une association constituée en personne morale en vertu de la Partie III de la *Loi sur les compagnies du Québec*. Ses premières lettres patentes lui furent délivrées le 24 octobre 1995.

À cette époque, l'association était désignée sous le nom : Association Québécoise des Entrepreneurs en Égouts Aqueducs (AQEEA). C'est en avril 2008 que les membres de l'association ont adopté, en assemblée générale, le changement de nom pour Association Québécoise des entrepreneurs en Infrastructure (AQEI) qui fut d'ailleurs reçu et déposé par le registraire des entreprises en juin 2008.

Et depuis avril 2015, les entreprises en signalisation de l'ancienne Association en Signalisation de chantiers du Québec (ASCQ) se sont jointes à l'AQEI et forment maintenant le Comité Signalisation.

Objectifs :

L'AQEI a notamment pour objectif de promouvoir et protéger les intérêts de ses membres et de l'industrie de la construction en infrastructure et en signalisation. Elle promeut la sécurité du public et de ceux qui sont engagés dans les métiers des membres de l'Association.

Elle collabore avec d'autres organismes ayant des objectifs semblables, en tout ou en partie à ceux poursuivis par l'association. Elle considère la forme des contrats, appels d'offres, spécifications et engagements et représente les intérêts des membres de l'association à cet égard.

L'AQEI compte maintenant près de **200 membres** répartis aux quatre coins du Québec représentant un chiffre d'affaires combiné près de **5 milliards** de dollars.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Représentativité

RECOMMANDATION #1

Modifier l'article 1, alinéa c.1) de la *Loi R-20* pour y reconnaitre l'apport de l'AQEI comme association représentative-collaborative du secteur du génie civil, de la voirie et de la signalisation.

RECOMMANDATION #2

Modifier l'article 5 du PL51 afin que la nouvelle *SECTION III.2 : Comité de relations du Travail dans l'industrie de la construction*, ainsi introduite, puisse inclure les associations représentative-collaborative dans les comités ainsi formés, notamment par le futur article 18.14.14.

RECOMMANDATION #3

Modifier l'article 15 du PL51 afin que l'obligation de consultation par les associations représentatives s'étendent aux associations représentatives-collaboratives, notamment en ajoutant l'alinéa ci-dessous :

41.2.2 Entre le premier jour du douzième mois et le premier jour du sixième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47, l'association sectorielle d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie doit :

a) consulter les associations représentatives-collaboratives qui ont préalablement communiqué leur intérêt de participer au processus de négociation à l'association sectorielle d'employeurs visée
b) recevoir, compiler et prendre en considération les demandes, les offres, les commentaires et les propositions des associations représentatives-collaboratives du domaine visé
c) avant de conclure une entente finale, l'association sectorielle d'employeurs visés doit valider les propositions auprès des associations représentatives-collaboratives du domaine visé

Les modalités de fonctionnement et de financement de ces sous-comités seront prévues par règlement ministériel ».

RECOMMANDATION #4
Quant à l'article 18 du PL51, les mêmes principes que ci-dessus mentionnés pour l'article 15 du PL51 s'appliquent *mutatis mutandis.*

Définitions

RECOMMANDATION #5
Bonifier l'article 1, alinéa p.3) du PL51 afin que des définitions précises viennent clarifier les expressions « minorité visible » et « minorité ethnique », nulle part définies dans la Loi R-20 ni dans le PL51.

Amendes

RECOMMANDATION #6
Aux articles 27, 28, 32, 36, 37, 38 et 45 du PL51, de revoir les principes d'équité et de proportionnalité quant aux montants des amendes pénales prévus.

Rétroactivité salariale

RECOMMANDATION #7
De retirer, dans tout le PL51, tout concept de rétroactivité salariale et tout ce qui en découle, notamment et non limitativement, l'article 29 du PL51 qui introduit la *SECTION III : Fonds de rétroactivité salariale.*

Accessibilité

RECOMMANDATION #8
Modifier l'article 62 du PL51 afin de laisser le libre choix à la personne de se prévaloir, si elle le souhaite, des dispositions d'exclusion de l'article 2.5 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.*

RECOMMANDATION #9
Par le biais des associations représentatives et les associations représentatives-collaboratives, d'offrir des formations contre le harcèlement, pour l'inclusion, le respect en chantier.

Mobilité provinciale

RECOMMANDATION #10

À partir des articles 69 et ss du PL51, abolir toutes dispositions dans la Loi R-20 et dans le PL51 visant à réduire, limiter ou interdire la pleine mobilité de la main-d'œuvre, travailleurs et travailleuses (métiers, occupations…), à travers tout le Québec.

Polyvalence

RECOMMANDATION #11

À partir des articles 72 et ss du PL51, modifier toutes dispositions dans la Loi R-20 et dans le PL51 afin de faciliter toute polyvalence entre les métiers ainsi que tous les titres-occupationnels.

RECOMMANDATION #12

Abroger les mots «*et effectuées lors d'une même journée de travail*» à l'article 72, alinéa 2, 3º du PL51.

RECOMMANDATION #13

Une fois les nouvelles dispositions sur la polyvalence adoptées, permettre une année transitoire afin que la CCQ accompagne, dans une approche collaborative et non coercitive, les entrepreneurs dans l'interprétation du concept de polyvalence (ex : tâches reliées, séquence, avancement, continuité, préparation, finition).

RECOMMANDATION #14

Pendant cette année transitoire, que la CCQ élabore, à même les situations soumises, un GUIDE D'INTERPRÉTATION à l'attention du milieu afin de bien circonscrire l'interprétation du concept de polyvalence (ex : tâches reliées, séquence, avancement, continuité, préparation, finition).

RECOMMANDATION #15

Modifier l'article 72, alinéa 3 du PL51 afin que l'expression « travaux de structure » soit mieux définie et ne vise pas les travaux de structure réalisés dans le cadre de travaux de génie civil, de la voirie et de la signalisation.

INTRODUCTION

Les membres de l'AQEI ont pris connaissance du *Projet de Loi 51 : Loi modernisant l'industrie de la construction* (ci-après le « PL51 »).

Conformément à leurs observations, les membres de l'AQEI souhaitent transmettre quelques commentaires et recommandations au ministre du Travail pour renforcer l'atteinte des objectifs poursuivis par le PL51.

Représentativité

Depuis la mise en place de la Loi R-20, de nombreuses associations d'employeurs ont été créées pour représenter différents secteurs et sous-secteurs du domaine de la construction. Ces associations (16 avant 1968) sont passées à 57 depuis de la première mouture de la Loi R-20 en 1968.

Vous trouverez en **Annexe 1** la liste des associations ainsi que leur date d'enregistrement *versus* la date de publication de la Loi R-20. Ces associations ont été créés par des entreprises qui en ont senti le besoin, et ces besoins devaient être bien réels, précis et distincts de ceux visés par les associations sectorielles puisque ces associations ont perduré dans le temps.

L'AQEI estime qu'il est grand temps que des associations, comme l'AQEI, puissent être entendues lors des négociations des conventions collectives qui touchent directement leur industrie.

La participation des associations désirant s'impliquer dans le processus pourrait passer par l'ajout d'une obligation, par les associations sectorielles, de recevoir et de prendre en compte les commentaires des autres associations d'employeurs (qui ne siègent pas sur le comité de négociation du secteur qu'elle représente).

Cela permettrait une meilleure représentation des enjeux de l'ensemble de l'industrie qui seront impactés par les négociations.

Cette approche inclusive et collaborative doit être complétée par l'obligation des associations sectorielle de tenir des sous-comités de négociations avec les autres associations d'employeurs désirant s'impliquer dans le processus. Cela permettra aux différents représentants du domaine de se concerter et d'assurer un avancement dans une vision commune et solidaire des dossiers touchés par les négociations.

Pour intégrer directement ces suggestions, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #1
Modifier l'article 1, alinéa c.1) de la *Loi R-20* pour y reconnaitre l'apport de l'AQEI comme association représentative-collaborative du secteur du génie civil, de la voirie et de la signalisation.

RECOMMANDATION #2
Modifier l'article 5 du PL51 afin que la nouvelle *SECTION III.2 : Comité de relations du Travail dans l'industrie de la construction*, ainsi introduite, puisse inclure les associations représentative-collaborative dans les comités ainsi formés, notamment par le futur article 18.14.14.

RECOMMANDATION #3
Modifier l'article 15 du PL51 afin que l'obligation de consultation par les associations représentatives s'étendent aux associations représentatives-collaboratives, notamment en ajoutant l'alinéa ci-dessous :

41.2.2 Entre le premier jour du douzième mois et le premier jour du sixième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47, l'association sectorielle d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie doit :

d) consulter les associations représentatives-collaboratives qui ont préalablement communiqué leur intérêt de participer au processus de négociation à l'association sectorielle d'employeurs visée
e) recevoir, compiler et prendre en considération les demandes, les offres, les commentaires et les propositions des associations représentatives-collaboratives du domaine visé
f) avant de conclure une entente finale, l'association sectorielle d'employeurs visés doit valider les propositions auprès des associations représentatives-collaboratives du domaine visé

Les modalités de fonctionnement et de financement de ces sous-comités seront prévues par règlement ministériel ».

RECOMMANDATION #4
Quant à l'article 18 du PL51, les mêmes principes que ci-dessus mentionnés pour l'article 15 du PL51 s'appliquent *mutatis mutandis.*

Définitions

À l'article 1 du PL51, une nouvelle définition est proposée, soit celle de : « *personne représentative de la diversité de la société québécoise* ».

Cependant, cet ajout laisse place à une interprétation large puisque deux autres concepts sont proposés sans pour autant, eux aussi, être définis, soient : « minorité visible » et « minorité ethnique ».

Pour intégrer directement ces constatations, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #5

Bonifier l'article 1, alinéa p.3) du PL51 afin que des définitions précises viennent clarifier les expressions « minorité visible » et « minorité ethnique », nulle part définies dans la Loi R-20 ni dans le PL51.

Amendes

Le PL51 effectue des modifications majeures relativement aux amendes pénales qui peuvent être imposées lors de diverses infractions commises à la Loi R-20 et à ses règlements d'application.

Notons particulièrement les hausses vertigineuses qu'on retrouve aux articles 27, 28, 32, 36, 37, 38 et 45 du PL51, sans explications ou justificatifs particuliers.

Certaines amendes ont été multipliées par 10, faisant passer une amende de 1 090$ à 10 000$. Ou encore de 6 825$ à 60 000$. Ou même de 5 457$ à 75 000$!

Précisons le bien, l'AQEI n'est pas contre les amendes à être payées par les individus ou les entreprises fautives. Seulement, on s'explique mal pourquoi ces amendes ont été augmentées à de tels niveaux.

Rappelons que ces maximums sont prévus dans le cas d'une première infraction et pourraient être doublés en cas de récidive et triplées en cas de récidive additionnelle.

Les membres de l'AQEI sont perplexes et craintifs face à ces modifications qui ne s'accompagnent pas de règles d'encadrement justifiant les facteurs aggravants qui dicteront l'application desdites amendes.

L'absence de critères clairs pour le choix du montant de l'amende laisse beaucoup de pouvoir dans les mains du représentant de l'état qui donne le constat d'infraction.

L'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #6
Aux articles 27, 28, 32, 36, 37, 38 et 45 du PL51, de revoir les principes d'équité et de proportionnalité quant aux montants des amendes pénales prévus.

Rétroactivité salariale

Les membres de l'AQEI sont fermement contre la mise en place de la rétroactivité salariale présentée dans le PL51. La rétroactivité salariale a, d'emblée, été interdite dans la Loi R-20 et ce depuis son édiction en 1968. L'implantation, d'une telle mesure, vient brimer le processus de négociation.

Cette entrave fait craindre des grèves et des moyens de pression illimités que les employeurs se trouveront à financer par les articles proposés de rétroactivité salariale.

Au contraire, en évitant la rétroactivité, cela devrait encourager les parties à régler plus rapidement leur négociation et retourner au travail dans le meilleur intérêt de tous, dont tous les québécois et québécoises.

L'AQEI est donc contre le principe de rétroactivité salariale et par le fait même, la création d'un Fonds destiné à ce principe proposé.

En effet, les membres de l'AQEI sont fermement contre la mise en place d'un fond de rétroactivité salariale. Les membres de l'AQEI sont d'avis que la mise en place d'un tel fond va à l'encontre du bien commun.

Une discussion plus approfondie sur ces concepts (fonds et rétroactivité salariale) peut se faire, mais pas dans le cadre d'un projet de loi et non plus, si près de la fin des conventions collectives actuellement en vigueur. L'exercice serait risqué et complexe.

L'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #7
De retirer, dans tout le PL51, tout concept de rétroactivité salariale et tout ce qui en découle, notamment et non limitativement, l'article 29 du PL51 qui introduit la *SECTION III : Fonds de rétroactivité salariale.*

Accessibilité

La lecture de l'article 62, 3º du PL51 a créé un tollé de la part des femmes (et de plusieurs hommes qui étaient en accord avec le point de vue des femmes) membres du comité génie civil de l'AQEI. Celles-ci se sont montrées fermement contre les mesures proposées à cet article dans le PL51 (et celles déjà en place dans la Loi R-20) qui comportent une discrimination positive, notamment envers les femmes.

Pour elles, ces exclusions à certaines obligations pourraient être interprétées en chantier comme des passe-droit, des diplômes de seconds ordres, ce qu'elles ne veulent pas. De leurs points de vue, ces exclusions engendreraient plutôt l'effet inverse, soit des les dissuader de s'intéresser au milieu de la construction.

Elles souhaitent joindre les rangs des chantiers avec les mêmes qualifications que leurs collègues masculins, être traitées au même niveau et surtout, être respectées.

RECOMMANDATION #8
Modifier l'article 62 du PL51 afin de laisser le libre choix à la personne de se prévaloir, si elle le souhaite, des dispositions d'exclusion de l'article 2.5 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.*

Avant d'introduire de telles mesures, il faut plutôt se questionner à savoir :

i) pourquoi une grande partie des femmes ne s'intéresse pas à la construction ?
ii) et pour celles qui y accèdent, pourquoi ne restent-elles pas ?

Les membres de l'AQEI se questionnent à savoir sur quelles données le gouvernement fait reposer ses propositions de modification visant à favoriser, pense-t-il, l'accès à ces groupes aux marchés du travail du domaine de la construction.

Les mesures existantes actuellement (dans la Loi R-20) ont été adoptées en 2015 et font suite à des mesures implantées en 1997 qui elles, ont obtenu des résultats plutôt mitigés comme le rapporte le document intitulé *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée. Programme d'accès à l'égalité des femmes de l'industrie de la construction 2015-2024* [1].

À travers les années, des études ont également été réalisées afin de connaitre les causes de ce désintéressement des femmes envers la construction. Les principales causes qui poussent les femmes à quitter l'industrie sont **la discrimination, le harcèlement et l'isolement**.

Est-ce que les mesures actuellement en place dans la Loi R-20 et les dispositions proposées dans le PL51 apportent des changements significatifs à ce désintérêt et ces principales causes ? Nous ne le pensons pas.

Les mesures proposées devraient plutôt être orientées vers des principes de recrutement certes, mais également vers des principes de rétention et de respect qui eux, sont tout aussi importants, sinon plus.

Il faut que les employeurs et les employés soient bien préparés à un nouveau travail/travailleur, que tout le support possible soit présent et qu'il y ait un suivi rigoureux dans les premières heures, journées, semaines. Tout cela doit être bonifié par des formations, tant chez les employeurs que chez les employées.

Les formations forcent la collaboration et l'entraide entre les différentes personnes ce qui leur permet d'apprendre sur la diversité des autres et créer des sentiments d'appartenance. Cet apprentissage ne peut qu'amener une meilleure inclusion.

« *L'inclusion est ce qui se passe avant et après les décisions officielles par lesquelles les gens sont officiellement intégrés à un groupe*. »

Dolly Chugh

[1] Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée

Lorsque nous observons les données des rapports annuels de la CCQ, on constate que les mesures mises en place ont généré, sur 25 ans, une augmentation de près de 3 % de représentativité des femmes sur le marché.

Depuis les dernières années, ce taux de représentation féminine reste stable. Il est donc normal de se poser la question à savoir si les moyens mis en place sont vraiment ceux qui ont impacté la décision des femmes à intégrer le marché du travail dans le domaine de la construction.

Le message est clair dans le rapport annuel de 2022 de la CCQ :

« Le taux d'abandon demeure un enjeu préoccupant. Déjà après un an dans l'industrie, il s'élève à 21 % pour les femmes, alors que, pour les hommes, il se situe à 13 %. Après cinq ans, l'écart se creuse considérablement en s'élevant à 52 % pour les femmes, comparativement à 32 % pour les hommes. » [2]

Dans le but d'encourager les femmes et toutes personnes représentatives de la diversité de la société québécoise à s'intéresser au domaine de la construction, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #9
Par le biais des associations représentatives et les associations représentatives-collaboratives, d'offrir des formations contre le harcèlement, pour l'inclusion, le respect en chantier.

[2] Rapport annuel de Gestion 2022 CCQ

Mobilité provinciale

D'emblée l'AQEI salue l'ouverture à la mobilité qui est faite dans le PL51, mais pense que ce principe devrait être élargi.

Les membres de l'AQEI souhaiteraient que la main-d'œuvre ayant des certificats de compétence-occupation (majoritairement représentée en génie civil et voirie), soit également visée par les principes de mobilité prévus aux articles 69 et ss. du PL 51.

Pour remédier à cette situation l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #9
À partir des articles 69 et ss du PL51, abolir toutes dispositions dans la Loi R-20 et dans le PL51 visant à réduire, limiter ou interdire la pleine mobilité de la main-d'œuvre, travailleurs et travailleuses (autant pour les métiers, que les occupations…), à travers tout le Québec.

Polyvalence

L'AQEI salue la venue de cette mesure.

Les membres de l'AQEI souhaiteraient que la main-d'œuvre ayant des certificats de compétence-occupation (majoritairement représentée en génie civil et voirie), soit également visée par les principes de polyvalence prévus aux articles 72 et ss. du PL 51.

Pour remédier à cette situation l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #10
À partir des articles 72 et ss du PL51, modifier toutes dispositions dans la Loi R-20 et dans le PL51 afin de faciliter toute polyvalence entre les métiers ainsi que tous les titres-occupationnels.

L'AQEI comprend de l'article 72, alinéa 2, 3º du PL51 que la tâche doit, pour satisfaire les critères de polyvalence, s'inscrire dans une activité qui se déroule en continu entre 0h00 et 24h00 d'une même journée de travail.

L'AQEI estime qu'il sera donc difficile, voire impossible, par cette disposition, de permettre à des chantiers qui se déroulent la nuit d'avoir recours aux principes de la polyvalence des tâches. Plusieurs chantiers de nos membres se déroulent la nuit (ex : travaux d'asphaltage, installation et démobilisation de la signalisation…)

En raison de ces limitations, qui sont contraire au principe même de la polyvalence, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #11
Abroger les mots «*et effectuées lors d'une même journée de travail* » à l'article 72, alinéa 2, 3º du PL51.

Pour constituer de la polyvalence, le PL51 exigera que la tâche satisfasse à l'ensemble des conditions suivantes :

- *tâches reliées à celles prévues à la définition de métier de ce compagnon*
- *s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition*
- *à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail*

Ces trois critères généraux laissent place à une meilleure performance dans le domaine et les membres de l'AQEI saluent cette ouverture. Toutefois, cette latitude peut être pernicieuse puisqu'elle pourrait mener à plusieurs contestations qui mettraient l'employeur, de bonne foi, dans des situations risquées pour son entreprise.

Les membres de l'AQEI sont inquiets de l'absence d'encadrements, d'accompagnements. L'inquiétude des membres de l'AQEI se porte vraiment sur l'interprétation qui sera effectuée de ce nouveau concept de polyvalence dans l'industrie. Tous (contremaitres, employeurs, employés, inspecteur de la CCQ) auront des définitions très différentes de ce qu'est une tâche qui répond aux trois critères.

Pour éviter de tels imbroglios, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #12
Une fois les nouvelles dispositions sur la polyvalence adoptées, permettre une année transitoire afin que la CCQ accompagne, dans une approche collaborative et non coercitive, les entrepreneurs dans l'interprétation du concept de polyvalence (ex : tâches reliées, séquence, avancement, continuité, préparation, finition).

En plus d'une période transitoire, l'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #13
Pendant cette année transitoire, que la CCQ élabore, à même les situations soumises, un GUIDE D'INTERPRÉTATION à l'attention du milieu afin de bien circonscrire l'interprétation du concept de polyvalence (ex : tâches reliées, séquence, avancement, continuité, préparation, finition).

En terminant, les membres de l'AQEI soulèvent un problème à l'article 72, alinéa 3 du PL51. En effet, cet article propose l'exclusion des travaux de structure au principe de polyvalence.

Toutefois, plusieurs travaux réalisés par les entrepreneurs en génie civil et voirie sont considérés comme des travaux de structure, qui, à notre avis, ne devraient pas être exclus du principe de polyvalence.

L'AQEI recommande :

RECOMMANDATION #14
Modifier l'article 72, alinéa 3 du PL51 afin que l'expression « travaux de structure » soit mieux définie et ne vise pas les travaux de structure réalisés dans le cadre de travaux de génie civil, de voirie et de signalisation.

CONCLUSION

Pour les prochaines étapes, le ministère du Travail pourra compter sur l'expertise et la collaboration de l'AQEI pour mener à bien une refonte de la Loi R-20 afin d'améliorer la réalisation des chantiers du Québec.

L'AQEI espère que le ministre y trouvera des pistes d'améliorations concrètes et que ses recommandations pourront être intégrées aux versions finales de la loi et des règlements lors de leur édiction.

L'AQEI remercie les parlementaires qui ont pris le temps de lire le présent mémoire.

Caroline Amireault
Avocate et Directrice générale
T : 514.324.2734 | C : 514.924.2734
caroline.amireault@aqei.cc
6965, rue Jean-Talon Est, Montréal, QC, H1S 1N2

Et

Dominic Rouleau
Chargé de projets - Génie civil & Voirie
T : 514.324.2734 | C : 514.755.1978
dominic.rouleau@aqei.cc
6965, rue Jean-Talon Est, Montréal, QC, H1S 1N2

ANNEXE 1

Liste des associations ainsi que leur date d'enregistrement *versus* la date de publication de la Loi R-20

Nom de association	Date de constitution
Association québécoise de la quincaillerie et des matériaux de construction	1940-06-11
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec	1944-02-22
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec	1949-03-10
Corporation des maitres électriciens du Québec	1950-03-29
Association de la construction du Québec	1954-06-04
Association d'isolation du Québec	1959-02-10
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ)	1960-04-04
Association patronale des entreprises en construction du Québec	1962-12-12
Corporation des maitres entrepreneurs en réfrigération du Québec	1964-07-16
Corporation des maitres- entrepreneurs en installations contre l'incendie dans la province de Québec	1964-07-16
Corporation des maîtres entrepreneurs en réfrigération du Québec (devenue CETAF)	1964-07-16
Association des architectes paysagistes du Québec	1965
Association nationale des camionneurs artisans (ANCAI)	1966-03-18
Association des propriétaires de machinerie lourde du Québec	1966-03-21
Association des déneigeurs résidentiels et commerciaux du Québec	1966-03-21
Association des maîtres couvreurs du Québec	1966-09-27
Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction	1968
Association des entrepreneurs en drainage souterrain agricole	1970-02-01
Association des transporteurs épandeurs de pierre à chaux agricole du Québec	1972-12-11
Institut d'acier d'armature du Québec	1973-05-30
Association des firmes de génie-conseil – Québec	1973-12-13
Association des entrepreneurs de déneigement du Quebec inc.	1975-05-17
Association béton Québec	1975-05-20
Association québécoise des fabricants de structures de bois	1975-06-06
Association des entrepreneurs en construction du Québec	1976-04-14
Association de fabricants de tuyaux de drainage en plastique du Québec	1976-04-21
Association des Architectes en pratique privée du Québec	1977-10-01
Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec	1981

Nom de association	Date de constitution
Corporation des entrepreneurs en maçonnerie du Québec (devenue AEMQ en 2002)	1982-03-01
Association des propriétaires de grues du Québec	1988-07-07
Corporation des entrepreneurs spécialisés du Grand Montréal (CESGM)	1988-09-15
Tubecon (association québécoise des fabricants de tuyaux de béton) inc.	1988-12-14
Regroupement des loueurs de véhicules du Québec	1991-03-21
Association des maîtres- peintres du québec et spécialités connexes	1991-05-02
Association des entrepreneurs en ventilation et climatisation du Québec (devenue CETAF)	1991-05-07
Association de vitrerie et fenestration du Québec	1991-10-25
Bitume Québec	1992-09-30
Association de la construction Richelieu-Yamaska (ACRY)	1993-01-28
Fédération des associations et corporations en construction du Québec (FACCQ)	1993-11-29
Corporation des entreprises de traitement de l'air et du froid	1994-10-06
Corporation des entreprises de traitement de l'air et du froid (CETAF)	1994-10-06
Association des propriétaires de pompes à béton du Québec	1995-05-31
Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction	1995-09-28
Association québécoise des entrepreneurs en infrastructure	1995-10-24
Regroupement des corporations et associations d'entrepreneurs spécialisés de l'industrie de la construction du Québec	1995-11-10
Corporation des entrepreneurs généraux du Québec	1996-10-25
Association de l'enveloppe et des revêtements muraux du Québec	1996-11-13
Regroupement des entrepreneurs en coffrage du québec	1998-03-25
Corporation des entrepreneurs en construction du Québec (CECQ) inc.	1999-11-10
Association des Entrepreneurs en Forage du Québec	2000-04-12
Alliance pour la protection des infrastructures souterraines du Québec	2004-10-07
Association en Signalisation de Chantier du Québec (fusionnée à l'AQEI)	2008-07-03
Fédération québécoise des associations d'entrepreneurs spécialisés en construction	2011-10-17
Association provinciale des entrepreneurs en systèmes intérieurs du québec	2013-06-19
Corporation des entrepreneurs en rénovation et construction du Québec (CERCQ) inc.	2013-12-18
Association des entrepreneurs spécialisés en procédé industriel du Québec	2015-03-16
Association des entrepreneurs en coffrage structural du Québec	2017-03-01
Conseil pour le développement de l'industrie du béton	2017-09-22