

ISSN 2818-985X



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le mardi 12 mars 2024 — Vol. 47 N° 42

Consultations particulières sur le projet de loi n° 51 — Loi
modernisant l'industrie de la construction (1)

**Présidente de l'Assemblée nationale :
Mme Nathalie Roy**

2024

Commission de l'économie et du travail

Le mardi 12 mars 2024 — Vol. 47 N° 42

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Jean Boulet	1
Mme Filomena Rotiroti	2
M. Alexandre Leduc	3
M. Pascal Paradis	3
Auditions	3
Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)	3
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	10
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec-Construction (FTQ-Construction)	18

Autres intervenants

Mme Sylvie D'Amours, présidente

Mme Suzanne Tremblay

Mme Carole Mallette

- * M. Richard Jalbert, CDRHPNQ
- * Mme Wanda Lafontaine, idem
- * M. Réal Martin, idem
- * Mme Colette Cummings, CIAFT
- * Mme Marianne Lapointe, idem
- * M. Arnold Guérin, FTQ-Construction
- * M. Éric Boisjoly, idem
- * M. Claude Tardif, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 12 mars 2024 — Vol. 47 N° 42

Consultations particulières sur le projet de loi n° 51 — Loi modernisant l'industrie de la construction (1)

(Neuf heures quarante-cinq minutes)

La Présidente (Mme D'Amours) : Bonjour, tout le monde! La Commission de l'économie et du travail... Bienvenue dans notre commission. Avant de commencer officiellement... Non. S'il vous plaît, à l'ordre! Il fallait que je dise le petit mot «à l'ordre». Désolée. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je vous souhaite la bienvenue et je demande à toutes les personnes de bien vouloir éteindre la sonnerie de leur appareil électronique, s'il vous plaît.

La commission est réunie afin de procéder aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Martel (Nicolet-Bécancour) est remplacé par Mme Mallette (Huntingdon) et Mme Lakhoyan Olivier (Chomedey) est remplacée par Mme Rotiroti (Jeanne-Mance—Viger).

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Nous débiterons par les remarques préliminaires puis nous entendrons par la suite les témoins suivants, soit la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et la FTQ-Construction.

Remarques préliminaires

J'invite maintenant le ministre du Travail à faire ses remarques préliminaires. M. le ministre, vous disposez de six minutes. La parole est à vous.

M. Jean Boulet

M. Boulet : Six minutes. Merci, Mme la Présidente. Bonjour, tout le monde, collègues des partis d'opposition, collègues gouvernementaux. Évidemment, on est tous heureux de commencer les consultations particulières sur le projet de loi n° 51, qui est fondamental pour la société, pour répondre aux besoins de la population québécoise.

À chaque fois que j'ai présenté un projet de loi, les consultations particulières ont permis d'enrichir les textes, et j'ai exactement la même attente pour ce projet de loi là. Donc, mon état d'esprit en est un d'écoute, d'échange. J'ai souvent mentionné que c'était un projet de loi que nous voulions équilibré, modéré, mais aussi perfectible. Il y a eu des consultations en amont, et maintenant c'est le temps de dire comment les textes vont pouvoir s'appliquer sur le terrain. Au cours des prochains jours, on va entendre une vingtaine d'organisations. Quand on connaît l'importance de l'industrie de la construction pour l'économie puis la société québécoise, ça m'apparaît un incontournable.

Évidemment, il y a une quantité impressionnante de travail qui nous attend dans l'industrie de la construction au cours des prochaines années. Il faut penser aux écoles, aux hôpitaux, aux logements, aux routes, aux projets liés à la transition énergétique, notamment. Et ce contexte doit constamment guider les travaux du comité et de l'Assemblée pendant l'étude qui va nous permettre d'accroître nos efforts de modernisation de l'industrie de la construction. Évidemment, on veut aider l'industrie à réaliser des chantiers plus efficacement, plus rapidement, en favorisant un climat de travail puis un contexte productifs et harmonieux.

De façon plus précise, les objectifs du projet de loi se résument comme suit : un, accroître la productivité, en particulier grâce à des mesures visant la polyvalence et la mobilité; deux, élargir l'accès à l'industrie et encourager la diversité et l'inclusion; trois, favoriser la transparence et la collaboration en améliorant le régime de négociation et en renforçant et en précisant le rôle de la Commission de la construction du Québec.

Il y a aussi des mesures complémentaires, comme l'amélioration du Carnet référence construction, possibilité pour un office d'habitation de réaliser davantage de travaux grâce à ses propres salariés permanents. Et, en ce qui concerne la polyvalence et la mobilité, évidemment, le projet de loi propose des mesures qui visent à les favoriser, mais sans jamais faire abstraction des compétences spécifiques des travailleurs qui sont essentielles pour la productivité, la qualité des travaux et, bien sûr, la santé-sécurité des travailleurs. Mais certainement que la polyvalence accrue va permettre à un travailleur qualifié à titre de compagnon d'effectuer des tâches qui relèvent d'un autre corps de métier dans certaines conditions. Et donc, en autorisant des travaux connexes ou complémentaires, on évite d'avoir recours à un autre corps de métier, et ça va réduire les délais et, conséquemment, les coûts.

• (9 h 50) •

Puis c'est dans ce même état d'esprit là qu'on a abordé la mobilité. Et la préférence d'embauche locale va toujours demeurer, puis les employeurs devront continuer de faire appel d'abord et avant tout aux travailleurs locaux. Toutefois, pour faciliter l'organisation du travail, on veut permettre à plus de personnes de bénéficier d'une mobilité

provinciale, soit avec leur employeur ou avec des employeurs différents. On le sait, dans plusieurs régions, la main-d'oeuvre locale ne suffit pas, dépendamment des périodes de l'année, dépendamment des secteurs, dépendamment des métiers, donc on veut combler les manques et faciliter la réalisation de projets dans les régions.

En ce qui concerne l'accès, on veut aider notamment des personnes issues de la diversité, les minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes issues des Premières Nations à intégrer un secteur qui est souvent opaque.

La négociation, la gouvernance, on y reviendra, mais on veut certainement faciliter le renouvellement des conventions collectives de travail par secteurs de façon périodique et que ce soit fait de la manière la plus harmonieuse, donc une approche équilibrée qui vise à répondre aux besoins des Québécois et des Québécoises. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. J'invite maintenant la porte-parole de l'opposition officielle et députée de Jeanne-Mance—Viger à faire ses remarques préliminaires. Vous disposez de 4 min 30 s, la parole est à vous.

Mme Filomena Rotiroti

Mme Rotiroti : Merci, Mme la Présidente. Alors, à mon tour de saluer mes collègues et le ministre de... le gouvernement, mes collègues de l'opposition officielle.

Alors, si nous sommes ici pour... aujourd'hui pour parler du projet de loi n° 51, projet de loi qui est très important puisqu'il aurait pu permettre des très grandes avancées dans l'industrie de la construction au Québec, force est de constater que le projet de loi manque toutefois d'audace. Nous... On nous parle de quatre secteurs fondamentaux dans le projet de loi : la productivité, la polyvalence, la rétroactivité et le logement. Il est évident qu'on ne va pas assez loin. J'espère sincèrement que les consultations vont amener à la bonification du projet de loi et je salue aussi l'ouverture du ministre pour être à l'écoute et de cette agilité et flexibilité pour améliorer le projet de loi. Je pense que ça, c'est un pas nécessaire pour le domaine de la construction.

Le ministre nous parle d'une industrie névralgique. En effet, nous sommes d'accord avec ça. Il est primordial de donner les moyens et les possibilités à cette industrie de croître et de se développer pleinement. La construction représente une locomotive dans l'économie du Québec, et il faut lui donner les outils pour qu'elle puisse continuer d'avancer et d'innover. Une organisation qui n'innove pas, c'est une organisation qui est condamnée à perdre. Il est primordial qu'on trouve des alternatives et des solutions pour améliorer la productivité dans l'industrie de la construction. Le statu quo n'est plus une option.

Quand le ministre nous parle des écarts de productivité entre le Québec, l'Ontario et le Canada, on remarque que ce sont des données hautement préoccupantes et, en effet, qui provient hors de tout doute raisonnable qu'un coup de barre s'impose. Malheureusement, en termes de changement, d'innovation et de transformation, je ne vois aucune mesure structurante dans le projet de loi. Le ministre propose des ajustements esthétiques à la loi R-20 mais aucune mesure structurante pour transformer l'industrie de la construction au Québec et d'améliorer la productivité.

Le projet de loi, on ne vient pas adapter ou moderniser le contenu des formations liées aux métiers de construction. Il n'y a rien concernant la planification des travaux et il n'y a aucune mention de l'intégration d'innovations dans l'industrie. Le cadre légal laisse peu de place à la créativité et à l'innovation, et le projet de loi ne fait rien pour corriger la situation.

Pourquoi... Au niveau de la polyvalence, pourquoi on ne permet pas aux travailleurs de la construction de détenir plus d'une carte, d'occuper plus d'un métier ou encore d'avoir à la fois un métier et une occupation? Considérant qu'il y a plusieurs métiers qui sont saisonniers, pourquoi un travailleur qui exerce l'un de ces métiers ne pourrait pas t-il avoir une carte pour l'été et une carte pour l'hiver? Une telle solution permettrait d'améliorer la polyvalence et de lutter en partie contre la rareté de la main-d'oeuvre.

Rétroactivité. Plusieurs questions à ce sujet-là aussi, monsieur... Mme la Présidente. Dans le projet de loi, le ministre propose de permettre la négociation d'une rétroactivité sur le taux de salariés et créer un nouveau fonds à la CCQ. J'ai hâte d'entendre les groupes nous parler de la faisabilité d'un tel mécanisme et un tel fonds. On peut sérieusement se questionner sur la rétroactivité et les fonds de rétroactivité tels que présentés dans le projet de loi, ce sont des mesures qui vont... si ce sont des mesures qui vont réellement permettre d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs.

Au niveau du logement, Mme la ministre, la CAQ a nié depuis des années la crise de logements, et j'avoue qu'on pensait que le ministre serait un petit peu plus audacieux dans le projet de loi, et chose... de constater que ce n'est pas le cas.

Alors, j'espère sincèrement que ces... les consultations puis les groupes qu'on va avoir pendant les prochains jours vont nous éclairer et nous donner des recommandations qui vont nous permettre sincèrement de faire une vraie réforme dans l'industrie de la construction qui va plaire à tous les gens, non seulement les travailleurs, mais les employeurs, la... le côté patronal et syndical qui va faire en sorte que notre industrie va être un de les plus productifs à travers, je dirais... je suis habituée de dire «à travers le monde», mais c'est... je pense, c'est ça qu'on vise aujourd'hui. Alors, merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, Mme la députée. Nous... je... Passons maintenant à la... au porte-parole du deuxième groupe d'opposition, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, pour une durée de 1 min 30 s. La parole est à vous, M. le député.

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Salutations à tout le monde. Il y a beaucoup de gens qui vont nous écouter aussi cette semaine, je pense, ces audiences seront très populaires.

Moi, je vous avoue d'emblée, Mme la Présidente, que j'ai quand même quelques déceptions alentour de la mouture initiale du projet de loi du ministre. On nous avait présenté ça comme une manière de construire davantage, de construire plus, notamment, de maison. J'ai lu et relu le projet de loi et je ne trouve pas le ou les articles qui va faire en sorte qu'on va construire plus de maisons au Québec. J'ai même posé la question, je rencontrais l'APCHQ la semaine dernière, c'est les patrons, là, du secteur résidentiel, je leur ai demandé quel article, là, va faire en sorte qu'on va construire plus de maisons l'année prochaine, aucun article n'était identifié. Donc, j'ai bien hâte de voir qu'est-ce que le ministre va nous faire comme présentation à ce niveau-là.

Sinon, il y a des déceptions. Je pensais qu'on ferait en sorte de mettre le régime de travail de la construction à jour, il n'y a rien sur les griefs, il n'y a rien sur la loi anticabs, le projet de rétro est un peu mal attaché, à mon avis. Je peux bien... ouvert à discuter sur la polyvalence, mais il faut toujours qu'il y ait la ligne rouge qui est la santé-sécurité au travail. Ça, le ministre l'a dit, je l'entends, alors on va travailler là-dessus.

Mais, sur la mobilité, Mme la Présidente, je suis quand même très inquiet. On se rappelle des épisodes de «Rambo» Gauthier sur la Côte-Nord, moi, ce n'est pas mon syndicaliste préféré, vous l'aurez compris, mais il faut comprendre le contexte qui était derrière ça. Moi, j'ai la crainte qu'avec la façon dont on touche à la mobilité de la main-d'oeuvre, avec le projet de loi n° 51, on génère un contexte favorable à l'émergence d'un nouveau «Rambo» Gauthier, et j'aimerais ça qu'on évite ça le plus possible. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le député. Maintenant, nous passons au troisième groupe d'opposition avec le député de Jean-Talon pour une durée d'une minute.

M. Pascal Paradis

M. Paradis : Merci, Mme la Présidente. À mon tour de saluer tout le monde qui est avec nous aujourd'hui, M. le ministre, et toute l'équipe qui a contribué à la préparation du projet de loi.

C'est une initiative intéressante avec des objectifs sous-jacents importants, celui de moderniser notre secteur de la construction, de favoriser la polyvalence, mais on va être intéressés de savoir sur quelles données probantes le ministre s'est basé pour nous proposer les solutions qu'il y a dans le projet de loi. Est-ce que d'autres données? D'autres analyses vont venir nous éclairer autrement? Est-ce qu'il y a d'autres solutions à considérer pour moderniser notre secteur? Est-ce qu'on parle assez de la qualité des travaux et de l'importance de la formation de nos travailleurs et travailleuses du secteur de la construction? La question de la sécurité au travail, de l'efficacité dans la gestion de la main-d'oeuvre dans le domaine du travail... Qu'en est-il de la question du travail au noir? Est-ce qu'on aurait dû l'aborder de front en même temps? Et, sur cette question de la mobilité, nous allons être particulièrement attentifs, quant à nous, à la question des intérêts des régions. Alors, c'est perfectible. On est à l'écoute.

Auditions

La Présidente (Mme D'Amours) : ...M. le député. C'est tout le temps que nous avons. Maintenant, nous allons débiter les auditions, et je souhaite maintenant la bienvenue à la Commission de développement des ressources humaines et des Premières Nations du Québec. Je vous rappelle, chers invités, que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé. Puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à nous lire votre exposé, s'il vous plaît.

**Commission de développement des ressources humaines
des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)**

M. Jalbert (Richard) : Oui, bonjour. Richard Jalbert, je suis directeur général de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. Je suis avec Wanda Lafontaine, qui est coordonnatrice au soutien aux communautés avec nous, et M. Réal Martin, qui est coordonnateur du comité consultatif des Premières Nations et Inuit au marché du travail. Merci, ministre Boulet. Salutations à vous et merci de cette invitation. Salutations à aussi tous les parlementaires qui sont présents.

La CDRHPNQ, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations, est une des commissions sous le chapeau, sous la tutelle de l'APNQL, l'Assemblée des Premières Nations du Québec et Labrador, qui nous ont gracieusement fait place à leur invitation ici aujourd'hui. La Commission de développement des ressources humaines est détentrice des ententes fédérales, des ententes du programme de formation et compétences à l'emploi et destinées aux Autochtones et aussi à l'entente pour les Premières Nations dans le milieu urbain. Donc, on répond aux besoins aux autochtones dans la formation et l'employabilité à travers le Québec, d'une région à l'autre. On couvre l'entièreté du Québec. Par ce fait, pour réussir ça, on représente 27 communautés et on a 31 centres... des centres pour... des CSEF, des centres de soutien aux...

• (10 heures) •

Mme Lafontaine (Wanda) : ...

M. Jalbert (Richard) : ...des centres en services en emploi et en formation, 31 centres à travers du Québec. Aussi, notre parcours, on travaille très étroitement avec la CCQ dans un programme, le PACPNI, pour faciliter l'accès aux autochtones à l'industrie de la construction. Nous assumons aussi la présidence du comité consultatif des Premières Nations et Inuit du marché du travail. On assume aussi la présidence du conseil scolaire en éducation aux adultes. Donc, dans certaines communautés, on a des centres régionaux en éducation aux adultes aussi qui détiennent des autorisations du ministère de l'Éducation pour la formation et la reconnaissance des acquis en matière de construction. Donc, nous, à la CDRH, nous croyons que nous sommes la référence en employabilité et en formation et la commission la plus... la meilleure placée pour faciliter l'intégration des autochtones dans l'industrie de la construction.

Je dois aussi mentionner que, selon les chiffres de la CCQ, 85 % des travailleurs autochtones du Québec détiennent un certificat de compétence, 52 % des travailleurs autochtones sont des compagnons, dont 376 personnes, dont 105 comme chantiers... comme charpentiers-menuisiers. 1 372 autochtones ont travaillé dans la construction, seulement 901 contracteurs ont embauché des travailleurs autochtones et près de la moitié d'entre eux sont... sont des... ont 10 employés et moins. Donc, sur cette base de ces chiffres-là, nous avons fait vraiment un mémoire que nous allons vous fournir sur nos pensées puis nos solutions pour intégrer les autochtones dans cette industrie que nous croyons aussi est... les autochtones sont une réponse de la... pour la main-d'oeuvre qualifiée et une réponse pour la problématique de la pénurie de main-d'oeuvre puis la pénurie de logements.

Comme vous le savez, selon le traité 1064, les autochtones sont des citoyens de l'Amérique du Nord. Donc, on voit beaucoup... à cause des difficultés de l'intégration du Québec, on voit beaucoup les autochtones traverser à nos voisins du Sud, amener leur expertise aux États-Unis ou en Ontario avec la formation de Red Seal, qui est... Donc, il y a moins de restrictions au niveau d'accès à cette profession.

Nous croyons que demeurer au Québec et faciliter l'intégration des autochtones à cette industrie-là est la réponse. Pour cette raison-là, nous croyons aussi que la CDRHPNQ, qui est placée... qui répond à tous ces besoins-là, devrait être... en somme être une agence de placement des autochtones en matière de construction. On a l'expertise pour les qualifier, l'expertise pour les former, l'expertise pour les placer. On reçoit de nombreux, nombreux appels de contracteurs qui cherchent une main-d'oeuvre autochtone, surtout au niveau fédéral, avec l'obligation des contracteurs qui veulent soumissionner sur une... sur des contrats fédéraux... ont des exigences, un minimum de main-d'oeuvre autochtone à devoir garantir dans leur formation. On reçoit de nombreux appels et nous pensons que nous sommes la solution. Et nous voyons le changement de la loi comme une bonne chose, un bon augure pour régler cette situation-là et rapidement devenir... devenir la porte d'entrée des autochtones aux métiers de la construction.

Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Maintenant, nous allons commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous pour une durée de 16 min 30 s, période d'échange question-réponse.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Je vous avoue que je vais attendre avec intérêt de recevoir votre mémoire et le lire avec attention et considération. Et, M. Jalbert... parce que vous vous êtes exprimé très bien à l'égard de l'incontournabilité de l'intégration des personnes issues des Premières Nations, communautés autochtones dans l'industrie de la construction. Et vous savez qu'il y a des dispositions importantes dans le projet de loi n° 51 qui concernent l'accès. Évidemment, je le répète, on était à la quête d'un équilibre. Puis, s'il y a des idées pour bonifier le projet de loi, moi, je suis ici pour les écouter.

Mais, notamment, je veux saluer votre implication avec la commission de la construction du travail pour le PACPNI puis votre implication au comité consultatif, qui relève de la Commission des partenaires du marché du travail. Je sais à quel point vous êtes engagés et que vous souhaitez des résultats.

Et j'ai hâte aussi... puis, M. Jalbert, j'aimerais ça que vous me mettiez l'eau à la bouche sur des recommandations spécifiques qui sont dans votre mémoire. Parce que, par exemple, vous avez vu, dans le projet de loi, qu'on va permettre à l'association ou aux groupes qui ont des ententes intergouvernementales de bénéficier d'un permis de référence de la main-d'oeuvre. Et là, je vous entends, le conseil de développement des ressources humaines des Premières Nations, et je trouve que c'est intéressant parce que je trouve que ce que vous soumettez, notamment que vous puissiez agir comme accompagnateur pour placer, pour former... moi, je n'exclue rien, là. Mais est-ce que vous diriez, si vous aviez une recommandation phare qui va apparaître dans votre mémoire, qu'est-ce que vous me présenteriez? Qu'est-ce que vous allez me présenter dans votre mémoire? Puis m'expliquer peut-être les deux, trois recommandations fondamentales.

M. Jalbert (Richard) : Oui.

M. Martin (Réal) : Il y en a 12, M. le ministre.

M. Boulet : Il y en a 12. Tant mieux, et, si...

M. Martin (Réal) : ...donner juste quatre.

M. Boulet : Pardon?

M. Martin (Réal) : On va vous en donner juste quelques-unes.

M. Boulet : Allez-y. Je vous écoute.

M. Martin (Réal) : Au niveau des critères de qualification de la main-d'oeuvre, là, on demanderait une période de deux ans avant qu'un certificat de compétence apprenti ne soit plus valide. Parce que vous comprendrez qu'il n'y a pas de la construction dans toutes les communautés à chaque année. Alors, si vos travailleurs sont 12 mois sans travailler, ils perdent leur certificat. Alors, on demande une période de deux ans, et même de quatre ans pour les personnes judiciarisées, parce que vous comprendrez que, si on a des travailleurs dans la construction, puis Dieu seul sait, on est en train de faire un avis sur les personnes judiciarisées, Premières Nations et Inuits au Québec, puis vous comprendrez qu'avec 20 % de la population carcérale autochtone au Québec, on a plusieurs travailleurs qui passent du temps sous les barreaux. Alors, tous ces gens-là, on demanderait une période de quatre ans pour les personnes judiciarisées avant qu'un certificat de compétence ne soit plus valide.

Aussi, une modification des ratios compagnons-apprentis, que vous allez trouver en annexe II dans le mémoire, soit d'augmenter le ratio compagnon/apprentis à un pour trois pour les apprentis des Premières Nations du Québec, on va vous dire pourquoi.

Vous aviez autorisé un ratio de un pour deux pour les femmes il y a deux ans, et puis, il y a deux ans, il y avait juste 300 femmes environ qui étaient dans le domaine de la construction. Deux ans après, on est rendu à 1 300. Alors, le ratio de un pour deux pour les femmes qui avait été autorisé a très bien fonctionné. Ici, pour nous autres, on pouvait avoir un ratio de un pour trois dans les communautés surtout... Souvent, les contracteurs ou les entrepreneurs en construction sont des petites entreprises de moins de 10 employés. Alors, ça devient très difficile de faire du un pour un dans les communautés si on a besoin de personnel de la construction.

Une autre affaire qui serait nécessaire, c'est... au fonds de formation spécialement dédié aux travailleurs de l'industrie de la construction. On n'a pas eu accès vraiment, là, à ces... au fonds de formation dans le passé. Une modification des... formations obligatoires pour l'obtention d'un certificat de compétence apprenti. On l'a vu, là, vous avez... vous avez autorisé, là, l'offensive en formation de la construction, là, en autorisant des programmes spéciaux dans cinq métiers de la construction, puis on voudrait voir ça élargi, là, dans d'autres métiers qui ne nécessitent pas toujours un DEP, mais plutôt un AEP. Puis, étant donné que, notre clientèle est très éloignée du marché du travail, vous savez qu'on a un taux de décrochage scolaire d'environ 70 % à comparer à 30 % pour les personnes québécoises. Et c'est ce qui fait que nos... notre clientèle est... est bien souvent, là, de... secondaire III, des fois IV, on est très loin, là, des mathématiques secondaire IV ou le français secondaire IV. Alors, tout ce qui peut nous aider, là, à diminuer les critères de... les critères éducatifs pour l'accès...

• (10 h 10) •

M. Jalbert (Richard) : Par ailleurs, M. le ministre, en ce qui concerne l'intégration des Premières Nations aussi, vous avez déjà accordé des ententes avec les Mohawks de Kahnawake. Nous croyons que tous les travailleurs des Premières Nations devraient tous bénéficier des engagements similaires avec la nation mohawk de Kahnawake, que vous allez trouver à notre annexe I dans notre mémoire.

Aussi, votre collègue mentionnait la sécurité sur les chantiers de construction. C'est aussi une de nos priorités.

Donc, pour ce faire, nous représentons des communautés de la langue anglophone aussi. On a décelé des difficultés, pour ces travailleurs-là, d'avoir la formation de 30 heures donnée à l'ASP Construction dans leur langue, des délais d'attente, qui est inacceptable, voire plus d'un an, par manque de formateurs anglophones. Donc, il faudrait offrir puis faciliter l'accès... et à des documents en anglais pour les travailleurs et entrepreneurs des Premières Nations à la CCQ, ce qui est une... ce qui est une nécessité. Nous, de par notre réseau de formation, d'éducation aux adultes, on facilite aussi les autochtones qui sont de première langue autochtone, et seulement une seconde langue, soit l'anglais ou soit le français. Il s'agit de faciliter, selon notre... dans notre réseau, la graduation et la diplomation en éducation professionnelle dans les métiers de construction, dans les autres aussi, d'ailleurs. Mais il s'agit de faciliter l'intégration avec les exigences de la langue. Réal.

M. Martin (Réal) : Bien, une modification des prérequis de formation obligatoire pour l'obtention d'un certificat de compétence apprenti, ça nous aiderait, puis une passation d'examen de qualifications, mais pratique, ça aiderait beaucoup de candidats à passer des cartes de compétence.

Premièrement, à cause de la question de la langue, vous comprendrez qu'il y a toute la population algonquine, dans l'Outaouais, qui est anglophone, les Mohawks sont anglophones, on a deux communautés anglophones en Gaspésie, les Inuits qui sont anglophones, les Cris sont anglophones, puis le problème avec ASP Construction, c'est qu'on ne peut pas obtenir les formations en anglais assez rapidement pour toute cette clientèle-là.

Puis au niveau de la passation des examens... pardon, une qualification avec un examen pratique plutôt qu'un examen théorique pourrait vraiment aider notre clientèle à passer plus d'examens de compétence.

M. Boulet : Bon, je veux juste les reprendre, parce que je suis assez sensible à... aux recommandations que vous venez d'expliquer.

La première, bon, juste redire que, dans l'état actuel des choses, quelqu'un qui ne travaille pas pendant une année, il perd son certificat compétence apprenti. Et vous, vous dites, tenant compte du volume de travail qui est variable... puis, on le sait, dépendamment des métiers, dépendamment des secteurs, dépendamment des régions, il y a des périodes de l'année qui sont beaucoup plus tranquilles, donc il y a beaucoup moins d'heures de travail. C'est ce qui explique que la moyenne des heures varie beaucoup, dépendamment des régions. Mais ce que vous, vous dites, dans votre cas, il faudrait allonger ça à une période de deux ans avant que le certificat de compétence apprenti ne soit plus valide et pour les personnes judiciarisées. Puis, quand vous réferez aux personnes judiciarisées, est-ce que c'est la population judiciarisée indépendamment de son origine ou vous réferez particulièrement aux personnes issues des Premières

Nations? Les pourcentages peuvent varier, mais il y a quand même un intérêt pour la protection des personnes judiciarisées. Puis, vous le savez, avec le conseil consultatif puis la Commission des partenaires du marché du travail, on s'intéresse beaucoup à leur réintégration.

Donc, j'aimerais ça juste que vous me confirmiez le deux ans puis le quatre ans pour les personnes judiciarisées. Est-ce que c'est bien ça, Richard puis Réal?

M. Martin (Réal) : Absolument. C'est exactement ça. Parce que les personnes judiciarisées, si elles sont incarcérées pendant un an ou deux, ils perdent leur certificat de compétence. Puis, comme on vous disait... Mais ça vaut, vous savez, M. le ministre, ça vaut pour tous les Québécois, hein?

M. Boulet : Absolument.

M. Martin (Réal) : C'est une bonne idée pour tous les Québécois. Mais, dans notre cas particulier, c'est parce qu'on a une grosse population qui est judiciarisée.

M. Boulet : Est-ce que, monsieur... OK. Puis est-ce que, M. Martin, vous avez quand même eu connaissance de cas assez fréquent de personnes issues des communautés autochtones qui ont perdu leur certificat de compétence apprenti au bout d'un an?

M. Martin (Réal) : Bien, je pense que oui. Au niveau du Nunavik, entre autres, on sait qu'on a perdu au moins 30 %, par exemple, à cause...

M. Boulet : Quand même.

M. Martin (Réal) : Chez les Inuits, vous comprendrez qu'il y a peut-être moins de construction que dans les autres communautés, là, qu'ailleurs, là...

M. Boulet : Bien oui, bien oui.

M. Martin (Réal) : ...puis, souvent, bien, c'est ça. Tu sais qu'on a des chiffres de 30 % de perte, là, chez les Inuits. On n'a pas eu d'études puis on n'a pas fait d'études, là, au niveau des autres communautés, mais...

M. Boulet : Non, mais, déjà, si vous pensez à un chiffre de 30 % de personnes dans certains secteurs qui auraient perdu leur certificat compétence apprenti, là, au bout d'un an, c'est quand même préoccupant parce que c'est une main-d'oeuvre qui est essentielle. OK, ça répond bien.

Le ratio, on se comprend, pour les hommes, il y a un ratio, pour les femmes et les groupes issus de la diversité, dans le PL n° 51, on réfère à un compagnon par deux apprentis. Et ça, c'est votre deuxième recommandation. Vous souhaiteriez que ce soit un compagnon pour trois apprentis? Puis, en passant, M. Martin, j'apprécie beaucoup que vous souligniez, pour le bénéfice de toutes les personnes présentes ici, que le ratio bonifié pour les femmes a eu pour effet d'accroître considérablement le nombre de femmes qui ont intégré l'industrie de la construction. Dans les entrées en 2022, c'est 9,5 % de femmes, donc c'est un... quand même un résultat qui est intéressant. Et vous, ce que vous dites, c'est : On consent, dans le PL n° 51, le un pour deux, mais vous souhaiteriez qu'on soit encore un peu plus audacieux, puis là je prends le concept de notre... de notre collègue du Parti libéral, et donc que ce soit un compagnon par trois apprentis. Est-ce que c'est bien ça?

M. Martin (Réal) : C'est bien ça. Peut-être que ça ne peut pas se faire dans tous les métiers, par exemple, peut-être l'électricité puis la plomberie, mais, dans charpenterie-menuiserie, il y a dans... il y a bien d'autres métiers où ça pourrait être applicable. Puis la problématique avec ça, c'est que des communautés, souvent, les entrepreneurs, ils ont 10 employés et moins, ça ne représente pas plusieurs corps de métier, alors il n'y a pas beaucoup d'embauche pour nous autres avec du un pour un.

• (10 h 20) •

M. Boulet : OK. Puis vous le savez, hein, puis là, je vous... je vous parle aux trois, là, que le PACPNI, vous travaillez avec la CCQ, mais il y a... il va y avoir des mesures qui vont répondre aux préoccupations qui apparaissent et qui sont dans votre mémoire. Puis notamment le certificat compétence apprenti, ça va faire partie du cadre normatif, qu'il puisse être valide pendant une période de deux ans. Ça fait que moi, je suis ouvert totalement à votre première recommandation.

Quant à la deuxième, on va voir l'impact. Mais, tu sais, ça a été notre état d'esprit, avec le PL n° 51, de faire bénéficier les groupes issus de la diversité des mêmes avantages qu'on a consentis aux femmes depuis le programme d'accès à l'égalité, qui a été mis en vigueur depuis 2015, où on est passés de 0,9 % à 3,8 % de représentativité. Mais on va regarder la faisabilité du ratio, donc... puis là l'accès... le PACPNI va répondre aussi à certaines de vos préoccupations.

Vous avez mentionné l'attestation d'études professionnelles. Juste que vous élaboriez un petit peu plus. Vous souhaiteriez que ce soit élargi à d'autres métiers?

Puis, avant de conclure, parce que, là, je réalise qu'il me reste une minute, on est...

La Présidente (Mme D'Amours) : 30 secondes.

M. Boulet : ...on est en train de faire la traduction de tous les outils de formation pour répondre à votre préoccupation pour l'anglais et les langues qui sont parlées, là, par les communautés autochtones et avec l'association sectorielle paritaire du secteur de la construction. Ça fait que les AEP, si j'ai bien compris, c'est que vous souhaiteriez que ce soit aussi possible pour d'autres métiers.

La Présidente (Mme D'Amours) : En 10 secondes.

M. Martin (Réal) : Absolument.

M. Jalbert (Richard) : Exactement. On a un réseau établi... un réseau établi via l'éducation qui donne des AEP, des DEP, et nous sommes... nous sommes très, très, très friands à graduer des gens et les rendre...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

M. Boulet : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je cède maintenant la parole à la députée de Jeanne-Mance—Viger pour une période de 10 min 24 s, s'il vous plaît.

Mme Rotiroti : Merci, Mme la Présidente. Bonjour, M. Jalbert, Mme Lafontaine et M. Martin. Merci d'être parmi nous aujourd'hui.

Alors, nous aussi, on a très hâte de lire votre mémoire. C'est très intéressant, qu'est-ce que vous avez sorti comme recommandations, là. Les plus importantes, on comprend bien que c'est le un pour trois au niveau de l'apprenti pour les compagnons, une formation qui est adaptée plus à votre réalité, alors c'est noté.

Et je réitère, je remarque l'ouverture du ministre, même sans avoir lu votre mémoire, qu'il est ouvert à faire des changements pour s'assurer que vous êtes compétitifs dans l'industrie. Je sais que le ministre a quand même consulté beaucoup d'acteurs avant de déposer le projet de loi, et je me demandais si vous étiez consultés en amont.

M. Jalbert (Richard) : En fait, oui, on travaille... on est consultés directement par notre implication avec la CCQ. Notre... Nous assumons la présidence du CCPNIMT, donc notre voix est entendue à plusieurs niveaux, plusieurs niveaux. Sauf que ce qui est nouveau aujourd'hui avec l'annonce du projet de loi, on est impliqué dans le PACPNI, mais on voit un laps de temps pour la mise en oeuvre de ça jusqu'à 10 ans, pour certaines mesures dans le PACPNI. On voit dans le changement de la loi une façon très rapide d'arriver à nos résultats.

Ce qui est nouveau dans notre mémoire, qu'on va vous préciser, c'est que ça nous a fait réfléchir sur l'importance que la CDRH devrait être une agence de placement, l'agence de... la porte d'entrée pour les entrepreneurs et pour les autochtones, devenir un centre de main-d'oeuvre d'aparavant pour pouvoir répondre ponctuellement et rapidement à cette... à cette demande de l'industrie et aux deux pénuries. Nous croyons que nous sommes la solution pour ça. C'est ce qui est devenu un peu plus novateur dans notre mémoire, mais en guise de réponse à ça.

Et aussi nous... nous sommes responsables des formations. On a un réseau d'écoles, on a un réseau de centres d'éducation aux adultes et des préalables aussi au niveau de... le conseil scolaire en éducation des adultes au niveau des centres de vocation professionnels dans différentes communautés anglophones et francophones. Nous croyons que nous sommes la porte d'entrée pour les métiers de la construction, pour être plus ponctuels, pour répondre à ce besoin.

M. Martin (Réal) : Bien, pour répondre à votre question, madame, oui, on a été consultés en amont au mois de juillet, le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit a déposé une demande au changement de la loi via la CPMT avec notre président, Jean Lortie, et puis ce qu'on a su, c'est que très peu de temps après, il y avait... il y avait un projet de loi pour... Oui, on a été consultés.

Mme Rotiroti : Parfait. Merci beaucoup. Bien contente d'entendre que vous étiez consultés en amont.

Si je comprends bien, M. Jalbert, dans votre commentaire, c'est que vous, vous êtes prêts au niveau d'offrir la formation dans même la langue anglaise, vous êtes capables d'adapter les formations que vous offrez, que ce soit au niveau de vocation professionnelle, et autres, pour votre clientèle. Dans le fond, vous n'avez pas la permission présentement de le faire. Ça prend un changement dans la loi pour que vous pouvez être cette porte d'entrée là, que vous dites.

M. Jalbert (Richard) : En fait, les centres de vocation anglais et français donnent actuellement des formations sans problème. Ce que... ce que nous voyons, l'opportunité dans le changement de la loi, qui est déjà fait avec les Cris ou avec Kativik, nous sommes... nous devenons la porte d'entrée, l'appel pour les autochtones. Ils ont une porte à frapper et on peut les diriger vers les centres de vocation, mais aussi répondre aux contracteurs qui... ils en perdent leur latin à trouver une main-d'oeuvre autochtone pour remplir les exigences des contrats fédéraux et aussi des contrats sur... communauté. Donc, on le fait déjà. Il s'agit d'officialiser que nous sommes l'agence de placement en matière de... autochtone.

Mme Rotiroti : Je comprends. Parfait. Merci pour la précision. Quand vous parlez de la... la place... parlez-nous un petit peu de la place de la construction dans votre communauté. Ça représente quoi, en termes de retombées économiques pour... économiques et sociales chez vous? Ça peut représenter quoi?

M. Jalbert (Richard) : Bien, c'est très différent. On représente 27 communautés puis on représente aussi des gens en milieu urbain. Donc, c'est... puis sur communauté, comme vous le mentionnez, ce n'est pas selon le Décret de la construction, et ils n'ont pas besoin d'être qualifiés pour construire et travailler dans le monde de la construction sur communauté. Donc, c'est le nerf de la guerre, la construction, mais nous, ce qu'on... ce que, ce qu'on pense, c'est qu'on est capables de faire une différence dans la société québécoise au lieu de pousser notre main-d'oeuvre soit à l'Ontario ou aux États-Unis. On a, comme à Kahnawake, une expertise incroyable en monteurs et en ferblantiers, mais ça s'en va tous travailler aux États-Unis parce qu'ils ont le droit. Il s'agit que nous, on puisse les qualifier puis les recommander de travailler ici.

Mme Rotiroti : Parfait. Oui, puis nous, on a tout l'intérêt avec... de les garder ici, au Québec, aussi, parce qu'on a besoin de ces travailleurs-là, en effet.

Dites-moi, est-ce qu'il y a des mesures dans le projet de loi qui sont suffisantes, selon vous, pour permettre davantage des autochtones... de s'intégrer davantage à l'industrie? Voyez-vous... y a-tu une mesure qui, pour vous, ferait en sorte que ce serait avantageux et vous... pouvez vous intégrer davantage? Qu'est-ce que vous voulez absolument que le ministre, dans vos recommandations, qu'il garde ou qu'il... S'il y a une recommandation à lui faire, ce serait laquelle? Là, vous avez mentionné quelques-uns, là, mais celui qui était incontournable.

M. Jalbert (Richard) : Vas-y, Réal.

M. Martin (Réal) : Le changement de ratio, déjà, qui est rendu à un pour deux, c'est déjà bon, mais si on pouvait avoir un pour trois. Le changement de ratio, là, il va venir changer toute la... il va venir tout changer la configuration de la formation parce qu'on va avoir plus d'accès à de l'accompagnement, à des compagnons. Actuellement, là, c'est... c'est la meilleure clé.

Puis l'autre clé, c'est... c'est comme on disait, là, actuellement, comme agence de placement... les Inuits ont obtenu l'autorisation d'être agence de placement, les Cris ont obtenu leur autorisation d'être agence de placement, puis la CDRHPNQ représente toutes les autres communautés autochtones, toutes les autres nations qui ne sont pas conventionnées, à part les Inuits, les Cris. C'est la CDRHPNQ qui représente les Algonquins, les Innus, les Micmacs, enfin, qui représente toutes les autres communautés dans la province de Québec.

Mme Rotiroti : Parfait. J'ai pu comprendre que vous avez quand même une bonne relation avec la CCQ.

Et, dans le projet de loi que le ministre a sur la table, on parle d'un fonds de rétroactivité qui serait géré, dans le fond, avec la... c'est géré par la CCQ. Est-ce que vous avez des commentaires ou des suggestions à faire dans ce... dans cette partie-là? Parce qu'il y a quand même des groupes qui sont un peu inquiets de la façon que ce fonds-là va être géré, toute la question d'où vont venir les fonds, est-ce que c'est uniquement par des cotisations ou autres? Alors, j'aimerais ça vous entendre là-dessus.

• (10 h 30) •

M. Martin (Réal) : Il y a déjà un fonds de formation qui est prévu à la CCQ, puis on n'a jamais eu accès à ces fonds-là. On a... Puis il y a eu des demandes répétées par... faites par les Cris, les Inuits dans le... dans les années passées, puis leurs projets n'ont jamais... ont toujours passé sous la table. Alors, c'est un... c'est dans notre... c'est dans nos demandes qu'on ait accès au fonds de formation de la CCQ. Comment est financé le fonds de formation à la CCQ? Je ne suis pas certain, mais il y en a un puis il est supposé d'être pour toute la province.

Mme Rotiroti : Merci. On parle aussi, dans le projet de loi... concernant la productivité. On parle beaucoup de la possibilité qu'on peut avoir une carte, deux cartes de compétence, c'est-à-dire, entre autres pour les travailleurs saisonniers, ceux qui travaillent l'été, d'avoir une carte et... pour ceux qui pourraient faire d'autres choses l'hiver, et avoir une formation puis avoir une autre carte. Aujourd'hui, ce n'est pas possible. Est-ce que, pour vous, ce serait quelque chose qui pourrait faciliter et augmenter la productivité dans... chez vous ou est-ce que c'est quelque chose que vous ne considérez pas? Pour vous, c'est vraiment le un compagnon pour trois apprentis qui pourrait faire en sorte... qui pourrait améliorer la productivité?

M. Jalbert (Richard) : En toute honnêteté, le ratio est primordial et augmenterait l'accès à la profession. Par contre, ce que vous... l'idée d'avoir une compétence d'été et une compétence d'hiver est loin, à mon esprit... une solution. Si vous êtes opérateur de machinerie lourde, charger de la neige ou charger du gravier, c'est la même chose. La compétence est dans la formation. Si on est opérateur, on est opérateur. Charpentier-menuisier dans l'été et charpentier-menuisier dans l'hiver, c'est la même chose. Nous, on promouvoit la formation totale.

M. Martin (Réal) : Bien, avoir accès à plusieurs cartes de... besoin aussi parce qu'ayant... Vous savez, là, qu'il y a des milliards qui ont été mis de côté pour la construction de logements sur les communautés par le gouvernement fédéral, et puis, actuellement, ils attendent, il y a des appels à projets pour des projets de construction pour le manque de logements et d'hébergement. Mais là...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, c'est tout le temps que nous avons pour ce bloc d'échange. Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve pour 3 min 28 s.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour, messieurs. Bonjour, madame. Vous avez fait référence, là, à des choses qui pourraient faciliter l'attraction des personnes autochtones dans l'industrie de la construction, mais j'aimerais vous poser une question connexe par rapport à la rétention, parce qu'on sait que, dans d'autres domaines, en fait, dans le domaine général de la construction, dans le domaine des... pour retenir des femmes, notamment, dans la construction, c'est quasiment une porte ouverte, là, on... il y en a qui y rentrent mais qui ressortent presque aussitôt après quelques années. Est-ce qu'on a le même problème de rétention de la main-d'oeuvre pour les personnes autochtones dans la construction?

M. Jalbert (Richard) : Bien, en fait, c'est la diversité, c'est... la rétention, les problèmes de rétention que nous avons dans la construction est plutôt la territorialité avec les bassins et l'attraction des autres provinces et de nos voisins du Sud, entre autres les États-Unis. La rétention, au Québec, se répond par les difficultés administratives, la mobilité, parce qu'on représente les autochtones à travers le Québec, là, que ce soit de Pakuashipi, à la Basse-Côte-Nord, jusqu'à Kitigan Zibi, pas loin d'Ottawa, les réalités sont différentes. On travaille avec 27 réalités différentes. Donc, la mobilité et la rétention... Tu sais, un autochtone charpentier à Pakuashipi, bien, il n'a pas... il n'a pas du travail à l'année, mais il se fait appeler plus facilement ailleurs du Québec que de venir travailler peut-être possiblement dans le coin d'Ottawa, dans d'autres communautés. Donc, la rétention, nous, elle est... elle est un sujet très, très à la... très actuel, mais plus vers les autres provinces.

M. Leduc : Vous parliez, à l'instant, de mobilité. On a reçu un mémoire du Grand Conseil des Cris, qui propose une espèce de nouvelle région, une sous région par rapport aux régions de la CCQ, en lien avec la mobilité régionale. Est-ce que... Je sais que vous, vous représentez, donc, une perspective plus large d'autochtones du Québec, mais est-ce que c'est quelque chose que vous soutenez également? Est-ce qu'il y a d'autres endroits avec d'autres nations qui pourraient être intéressés d'avoir des espèces de sous-régions qui leur permettraient d'avoir potentiellement une meilleure représentativité dans le marché du travail?

M. Jalbert (Richard) : On n'est pas... on n'est pas fermés à explorer d'autres possibilités qui vont améliorer la mobilité dans... avec la main-d'oeuvre autochtone. Par contre, pour le mémoire actuel, ça n'a pas été une... ça n'a pas été mis en avant, là, en avant-plan.

M. Leduc : Puis le fait d'avoir la mobilité telle que le propose le ministre, où est ce qu'on baisse le plafond, ce qui faciliterait, en quelque part, beaucoup les gens de Montréal, du corridor Montréal-Québec, de se déplacer en régions éloignées, vous n'avez pas la crainte que ça pourrait potentiellement priver des personnes autochtones de régions, justement, d'avoir accès à des chantiers?

M. Martin (Réal) : C'est déjà comme ça. Tous les entrepreneurs viennent de l'extérieur. C'est... c'est déjà... Ça existe déjà.

M. Leduc : Oui, je comprends que les entrepreneurs sont de l'extérieur, mais là, dans les conventions actuelles, il y avait des quotas à respecter en lien avec l'embauche locale qui vont être pas mal plus louses dans le futur si le projet de loi est adopté. Ce n'est pas une crainte que vous avez, qu'il y ait moins de personnes, dont des personnes autochtones, dans les régions, qui puissent être embauchées?

M. Jalbert (Richard) : C'est pour ça que, dans le mémoire, on a mis qu'il faut quand même que... on a une crainte de la disparition de l'article 36... Donc, on devrait maintenir l'article 36 dans la... dans la loi, qui garantit l'embauche d'une main-d'oeuvre autochtone, là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. C'est tout le temps que nous avons.

M. Leduc : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je cède maintenant la parole au député de Jean-Talon pour une durée de 2 min 38 s.

M. Paradis : Merci beaucoup. Je vous inviterais peut-être à poursuivre dans cette même lignée. Vous venez de dire : Nous, ce qu'on ne voudrait pas voir, c'est une abolition de l'article 36. Vous nous avez fait part de quelques-unes des recommandations qu'on verra dans votre mémoire, qu'on a hâte de lire. Est-ce qu'il y a d'autres éléments que vous nous inviteriez à ne pas faire, des choses que vous nous invitez à ne pas faire? Je veux dire : Nous, actuellement il y a ça, ne touchons pas à ça, n'allons pas là. Donc, vous avez des recommandations sur ce que vous aimeriez voir. Est-ce qu'il y a des éléments que vous aimeriez... où vous dites : Ça, pour nous, ça pourrait ne pas nous aider? Parce qu'évidemment on veut favoriser une intégration, et notre premier devoir, c'est de ne pas nuire, c'est de ne pas reculer, c'est d'avancer. Est-ce que vous avez des recommandations là-dessus?

M. Jalbert (Richard) : Réal?

M. Martin (Réal) : Non, on a... Nous, on va de l'avant puis on appuie le projet de loi, absolument. Puis tout changement qui peut... Tu sais, la plupart des changements qui sont proposés dans ce projet de loi là favorisent l'intégration des autochtones.

Maintenant, des choses qu'on ne voudrait pas voir, c'est plutôt des choses qu'on a besoin pour... on a besoin d'outils comme... comme la question d'être agence de placement pour les autochtones sur notre territoire, mais on n'a rien vu, dans le projet de loi, qui vient... qui ne nous aide pas dans notre démarche d'intégrer le marché de l'emploi dans le secteur de la construction.

M. Jalbert (Richard) : Que ce soit au PAC, PNI, que ce soit le... tous nos travaux, on a... on travaille dans le sens qu'il y a des... il y a... que ça ne répond pas aux besoins des autochtones comme... comme main-d'oeuvre. Donc, le changement de loi est nécessaire et nous amène à faire des coupes plus vite et plus grandes. Donc, autre que l'article 36, qui garantisse une certaine embauche à la... à la main-d'oeuvre autochtone, on voit d'un bon oeil la loi, avec les recommandations qui est dans notre mémoire.

M. Paradis : Je n'ai pas...

La Présidente (Mme D'Amours) : 30 secondes.

M. Paradis : 30 secondes. Je vous aurais posé la question sur la... les enjeux de mobilité, parce qu'on va beaucoup en parler, j'aurais vous... aimé... j'aurais aimé vous entendre continuer sur la perspective autochtone de cette mobilité interrégionale. Parce que vous avez dit : Nous, c'est... c'est l'Amérique, notre territoire, et on le comprend bien. J'espère qu'on va pouvoir vous lire, dans votre mémoire, sur cette question-là.

M. Martin (Réal) : Bien, une chose à retenir, il faut comprendre qu'actuellement il y a un exode des jeunes de... qui partent des communautés puis qui viennent vivre en milieu urbain. On a au-delà de 50 % de la population autochtone qui habite maintenant les régions urbaines. Alors, ce qui est bon dans un sens est bon de l'autre aussi, alors... parce que ça va permettre à ces gens-là, s'ils ont des cartes de qualification, de travailler en dehors de leur territoire.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci infiniment, M. Jalbert, Mme Lafontaine et M. Martin, pour votre contribution aux travaux de notre commission.

Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre à nos prochains invités de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 10 h 40)

(Reprise à 10 h 49)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux, et je souhaite maintenant la bienvenue au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Je vous rappelle, chers invités, que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à nous faire part de votre exposé, s'il vous plaît.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Mme Cummings (Colette) : Alors, bonjour, Mme la Présidente, M. le ministre, MM., Mmes députés. Mon nom est Colette Cummings, je suis la directrice générale et je vous présente ma collègue Marianne Lapointe, qui fera la présentation.

Mme Lapointe (Marianne) : Bonjour. Alors, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Depuis de nombreuses années, le CIAFT et ses groupes membres se penchent sur les inégalités, et des interventions sur le terrain ont construit notre expertise collective. Notre engagement auprès de la main-d'oeuvre féminine nous permet de transmettre les enjeux qu'elles rencontrent dans l'accès à l'industrie de la construction.

• (10 h 50) •

Nous exprimons, tout d'abord, notre... reconnaissance pour certaines initiatives du législateur. Premièrement, nous applaudissons le courage dont fait preuve le législateur pour l'ouverture d'une loi complexe comme la loi R-20. Deuxièmement, nous appuyons l'intention nommée par le législateur d'augmenter les amendes infligées aux contrevenants à la Loi sur les normes du travail, un pas dans la bonne direction. Troisièmement, nous tenons à souligner l'effort de l'industrie et la constance de la Commission de la construction du Québec dans ses travaux pour développer le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction et intégrer les groupes intervenant auprès de la main-d'oeuvre féminine dans les travaux de consultation.

Cependant, au moment où l'industrie tente de devenir plus attrayante pour les femmes, nous notons que certains éléments sont en rupture avec ce qui devrait être fait pour rendre l'industrie plus inclusive. Nous sommes ravies d'avoir l'occasion de vous présenter notre point de vue et nous allons nous concentrer sur les enjeux qui touchent particulièrement les femmes.

Nos deux premières recommandations sont donc générales. Comme première recommandation, nous recommandons de poursuivre le soutien aux organisations concernées par le PAEF pour assurer sa pérennité, sa mise à jour et son application afin de cheminer vers une industrie attrayante pour les femmes, mais aussi de favoriser leur maintien à long terme.

Nous recommandons, en n° 2, que le législateur prévoie, dans toute mesure en lien avec ce projet de loi, un processus d'analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le cadre de référence ADS+, déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Au sujet des impacts du projet de loi sur la conciliation famille-travail-études et le rôle de proches aidants, nous constatons tout d'abord que le PL n° 51 est loin de s'intéresser aux difficultés autour de la maternité et de la parentalité. Non seulement nous constatons qu'il n'y a aucun ajout de mesures significatives, mais le projet semble augmenter le risque de problématique et créer des pressions supplémentaires. Nous tenons à appuyer fortement sur l'importance de ce point pour les femmes, c'est un facteur clé qui influence leur choix de quitter le secteur après quelques années seulement. Un sondage récent mené par le CIAFT : 80,7 % des répondantes mentionnent que les heures de service de garde ne concordent pas avec leur horaire de travail et 20 % disent qu'elles ont profité du retour du congé de maternité pour changer de type d'emploi ou quitter l'industrie.

Donc, le PL n° 51 introduit des dispositions sur la flexibilité entre régions, nous craignons que cette nouvelle façon d'opérer induise des pressions supplémentaires sur la main-d'oeuvre en conciliation travail-famille-études et proche aide.

Nos recommandations sont donc, premièrement, d'introduire des mesures formelles de CFTIPA dans l'industrie, en concertation avec les centrales syndicales et les organismes communautaires ayant développé de l'expertise sur ce point. Ces mesures devront être mises en place pour répondre aux besoins de la main-d'oeuvre en tenant compte de la disponibilité des services publics comme les garderies.

Notre quatrième recommandation est de porter une attention particulière au mode de dispensation des programmes d'études de formation continue et de formation rapide mis en place récemment afin que leur logistique tienne compte de la CFTIPA. En cinquième point, nous recommandons que l'octroi du droit pour une entreprise de déplacer une travailleuse ou un travailleur de région s'accompagne d'une obligation de fournir des mesures pour faciliter la CFTIPA.

Au sujet du harcèlement et de l'assainissement du climat de travail, ceci est un autre point de rupture pour les femmes qui influence leur décision de quitter l'industrie. Le climat toxique qu'elles y rencontrent, le harcèlement, les violences, la discrimination et les comportements inappropriés sont encore trop souvent présents sur les chantiers. Les conditions spécifiques de l'industrie de la construction nécessitent une attention particulière, selon nous. Cette question demeure un enjeu qui repousse la main-d'oeuvre féminine, qui a un taux d'abandon de 52 % après cinq ans. Notre recommandation n° 6 est donc de rendre l'obligation... obligatoire une formation concernant le savoir-être, la prévention du harcèlement, des violences, de la discrimination et des comportements inappropriés pour toute personne possédant une carte de compétence dans l'industrie. Ces formations devraient se retrouver financées et intégrées directement dans l'offre du Fonds de formation de l'industrie.

Aussi, en septième recommandation, nous suggérons, pour tout employeur et leur équipe de gestion, la mise en place de formations et la mise en place d'un accompagnement en gestion de la diversité afin de les aider à préparer leur entreprise à l'arrivée d'une nouvelle main-d'oeuvre. Cette mesure devrait s'accompagner d'une forme d'obligation, puisque les incitatifs n'ont pas donné les résultats escomptés lors des dernières années.

Nous avons un point de vigilance concernant l'application des mesures développées pour les femmes à l'ensemble des communautés de la diversité. Nous questionnons les impacts possibles des modifications du règlement sur le service de référence de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, entre autres à l'article neuf, au regard du maintien des acquis pour les femmes. Avec les modifications proposées au PL n° 51, les candidatures féminines seront-elles noyées parmi les autres diversités? Il est légitime de poser la question. Notre recommandation huit est donc de revendiquer que les femmes conservent leur priorité au sein du système de référencement, comme stipulé dans le PAEF. Selon nous, une continuité dans cette mesure est un bon moyen de contribuer à l'atteinte de cibles et de favoriser l'entrée des femmes dans l'industrie.

Au sujet de l'introduction de changements au processus de reconnaissance des compétences, un élément bien documenté est la difficulté qu'ont les femmes à faire reconnaître leurs compétences sur les chantiers. Sujettes aux doubles standards, elles se voient trop souvent dans l'obligation de prouver leur capacité à répétition. Obtenir une certification reconnue tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'industrie est une méthode éprouvée de contrôler cette problématique. Nous exprimons donc une forte réserve sur la proposition de créer un nouveau processus de reconnaissance des compétences. Le risque est réel de créer une industrie à plusieurs vitesses. Les femmes qui se retrouveraient dans cette nouvelle catégorie de main-d'oeuvre pourraient se retrouver, dans un futur proche, à vivre une double discrimination, c'est-à-dire être une femme et être une femme immigrante avec une reconnaissance d'acquis de l'étranger. Notre neuvième recommandation est donc que soit appliqué un complet processus d'analyse différenciée selon le sexe, avec intersectionnalité, dans toute démarche de création de nouveaux programmes de reconnaissance de diplômes et de compétences.

En supplément et en dernier point, nous avons une revendication concernant un élément manquant, selon nous, dans ce projet de loi, le Programme d'obligations contractuelles. Depuis 2014, la recommandation de l'implantation d'un programme d'obligations contractuelles fait partie de la liste des recommandations des groupes de femmes et de plusieurs partenaires de l'industrie. Cette recommandation nous semble toujours pertinente et opportune, et le présent projet de loi serait l'occasion de s'engager dans cette voie audacieuse et nécessaire.

Notre recommandation n° 10 est donc d'instaurer des cibles pour l'octroi de contrats publics, cibles s'appliquant aux entrepreneurs généraux, maîtres d'oeuvre et donneurs d'ouvrage, mais aussi à leurs sous-traitants, ceci pour faire une... pour faire en sorte que cela devienne une responsabilité partagée par tous. Les cibles devraient s'appliquer à l'ensemble des corps de métiers, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Nos recommandations... nous recommandons aussi,

en n° 11, de créer des outils d'accompagnement des entreprises ainsi que la mise en place de processus de surveillance pour de réelles embauches avec un maintien en emploi tout au long du projet.

Et, pour être certains que ce soit respecté, nous suggérons un système de sanction s'il y a non-respect, et ceci, pour faire en sorte que l'entreprise, là, fasse ce qu'il est nécessaire pour conserver le niveau des cibles pendant toute la durée du contrat. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. Merci pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. D'abord, un merci sincère, je l'ai fait tout à l'heure, là, pour le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. On vous a reçus, d'ailleurs, lors des consultations particulières du projet de loi n° 42. Votre mémoire est bien fait, vos recommandations sont claires. Et on partage l'objectif qui est transcendant, c'est-à-dire de faire de l'industrie de la construction une qui est inclusive et diversifiée. Et jamais elle n'aurait été, notre intention, de diluer le taux ou le pourcentage de représentativité des femmes dans l'industrie de la construction.

Puis, vous y avez fait référence, le Programme d'accès à l'égalité, puis ça a été mentionné par le groupe précédent, ça a connu des résultats superintéressants. En 2015, on était à 0,9 %, on est à 3,8 %. Et 9,5 %, je le mentionnais, mais c'est important, pour moi, de le répéter, des nouvelles entrées en 2022, c'est des femmes. Puis je suis allé dans des cohortes en électricité, dans différents métiers où il y a autant de femmes. On atteint la parité presque complète. Donc, les femmes, c'est un potentiel immense pour l'industrie de la construction. Et tout ce qu'on pourra faire... Et, je vous le confirme, le programme d'accès à l'égalité pour les femmes, bon, je pense qu'il est en vigueur jusqu'en 2024. On travaille beaucoup, vous le... vous en êtes conscientes, à la CCQ pour une nouvelle version du Programme d'accès à l'égalité. Puis, il n'est pas question de ne pas soutenir les organismes et, au contraire, de soutenir les organismes qui s'intéressent à l'intégration et à la rétention.

• (11 heures) •

Conciliation travail-famille, j'en suis conscient. Évidemment, ça relève beaucoup du ministère de l'Éducation puis beaucoup des entrepreneurs qui doivent s'assurer aussi de respecter l'importance de la famille. C'est une valeur qui est fondamentale au Québec.

Puis ce qui me préoccupe beaucoup, c'est... Souvenez-vous du sondage qui a été commandé par la Commission de la construction qui démontrait qu'un pourcentage important de travailleurs et travailleuses étaient témoins ou subissaient du harcèlement, de la discrimination, du... des menaces. Ça, le projet de loi n° 42, je le répète, il s'applique aussi à l'industrie de la construction. Ça fait que la formation pour mieux prévenir, pour s'assurer qu'on intègre aussi une culture de signalement dans l'industrie de la construction, j'anticipe que ça donne des résultats intéressants, parce que ce même sondage là révélait que les 79 % ne signalaient pas par crainte de représailles ou par crainte de perdre leur emploi. Donc, si cette commission parlementaire là nous permet de redire le plus souvent possible que ça passe par une dénonciation... Et c'est ça qui va nous permettre d'améliorer, notamment, le taux de rétention des femmes.

Puis vous avez noté aussi dans le projet de loi n° 51 qu'on permet quand même le maintien de la carte de compétence, là, dans des situations précises, vous me faites un sourire, là, mais en cas de retrait préventif, adoption, congé de maternité, congé parental. Je pense qu'on a essayé de s'assurer que ça n'ait pas d'impact négatif pour les femmes qui exercent des droits, d'ailleurs, qui font du Québec l'envie de plusieurs autres pays, qui font que le Québec a un taux d'emploi des femmes qui est particulièrement élevé. Donc... Puis la priorité, là, le service de référence, là, qui apparaît dans le Programme d'accès à l'égalité, moi, je pense qu'il faut tenir à cette priorisation-là, il faut... Puis je vais m'assurer que les recommandations que vous faites, dans la mesure où elles sont bénéfiques pour l'intégration puis la rétention des femmes, on puisse y assurer un suivi qui est pragmatique. Et je ne veux pas, je le répète parce que je vais laisser du temps de parole à mes collègues de Huntingdon et de Hull, il faut que d'aucune manière le projet de loi ne soit perçu comme étant une dilution à l'égard des femmes, au contraire. Toutes les mesures qu'on a mises en place, que ce soient les ratios, que ce soient les pourcentages pour l'ouverture des bassins de main-d'oeuvre, tout ce qui a été fait à l'avantage des femmes, il faut que ce soit maintenu et il faut que ce soit raffermi. Alors, merci beaucoup, Colette et Marianne, belle présentation, beau mémoire. Et je vais laisser mes deux collègues échanger un peu plus avec vous. Alors...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. Je cède maintenant la parole à la députée de Hull.

Mme Tremblay : Merci. Alors, bonjour. Très heureuse de vous recevoir également aujourd'hui, comme le ministre l'a mentionné. Alors, au niveau des... Bon, la conciliation travail-famille, effectivement, dans le milieu de la construction, elle est importante. Vous en parlez beaucoup puis à différents niveaux. Donc, au niveau... Comment, sur les chantiers, là, favoriser l'intégration des femmes? Bon, vous avez parlé d'horaire, mais est-ce qu'il y a autre chose que les horaires? Comment, concrètement, là, ça peut se vivre sur un chantier, cette conciliation-là?

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, en fait... Merci de la question et merci pour les bonnes intentions, en fait, du législateur de mettre le focus sur la diversité. Vous comprendrez que, pour nous, notre focus à nous est vraiment de s'assurer que nous parlons des éléments qui peuvent influencer sur le maintien en emploi des femmes dans l'industrie, puisqu'à 52 % elles quittent après seulement cinq ans. Donc, effectivement, beaucoup de mesures très positives ont été mises en place pour favoriser leur entrée, mais maintenant occupons-nous du maintien.

La conciliation famille-travail dans l'industrie de la construction est quand même assez complexe. Et, oui, on parle d'horaires de travail, on parle aussi d'arrimer ces horaires de travail là avec la disponibilité des heures de services de

garde. On parle aussi de toute la mécanique de départ en retrait préventif et les congés parentaux par la suite et de s'intéresser aussi à ce qui se passe lorsqu'on revient. Donc, il y a, vous le savez, dans l'industrie de la construction, une non-permanence des emplois, puisqu'on passe d'un chantier à l'autre, parfois même dans la même année et parfois même dans le même mois. Donc, un retour en emploi par la suite... On salue, là, la disposition d'intégrer une mesure, là, de favoriser, là, le maintien de la carte de compétence au retour d'un congé parental, c'est une très bonne disposition de ce projet de loi, mais il faut aussi s'occuper de la mécanique qui vient après, donc peut-être de l'aide à retrouver de l'emploi et s'intéresser aussi à comment fonctionne, là, la multiplicité des employeurs dans la même année pour les femmes.

Mme Tremblay : Parfait. Puis vous avez parlé aussi, là, au niveau... Parce que je... bon, je suis avec le ministère, aussi, de l'Éducation, puis on a effectivement créé des programmes rapides, puis là aussi vous parlez de conciliation parce que c'est difficile, au niveau, là, j'imagine, d'accéder à ces formations-là dû à des horaires qui sont souvent chargés quand on a des formations qui sont rapides. Est-ce que ça vient encore avec ce que vous venez de dire, là, au niveau des services de garde? Donc, est-ce que vous avez d'autres choses à ajouter plus particulièrement avec les programmes de formation rapide?

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, en fait, dans les programmes de formation, c'est tout programme de formation. Donc, les centres de formation professionnelle, présentement, ont beaucoup l'habitude de mimer les horaires de l'industrie de la construction, ce qui n'est probablement pas nécessaire. On pourrait, par exemple, favoriser des horaires qui sont plus en lien avec les services de garde ou s'assurer que les services de garde offrent des services qui s'arrimeraient aux horaires de l'industrie de la construction.

Par la suite, si on offre des programmes de formation continue ou de formation rapide et que ces programmes là se font en surplus des heures de travail de la travailleuse ou du travailleur, bien, ça ne favorise pas la disponibilité de cette personne pour sa famille, ses proches qui ont besoin d'un soutien. Parce que, n'oublions pas, la conciliation famille-travail-études et proches aidance, dans notre vision à nous, on s'intéresse aussi aux soins aux personnes en perte d'autonomie. Donc, pour nous, c'est toute personne qui travaille dans l'industrie de la construction, hommes et femmes confondus, devrait avoir accès aux mesures de conciliation travail-famille, pas seulement les femmes.

Mme Tremblay : Parfait. Donc... Et vous parlez, dans une de vos recommandations, de la création d'outils d'accompagnement des entreprises pour l'embauche et l'accueil de la diversité. Est-ce que c'est parce que ces outils-là sont inexistantes ou parce qu'ils doivent être bonifiés? Donc, j'aimerais ça que... vous entendre, là, sur cette recommandation-là.

Mme Lapointe (Marianne) : Suite à l'arrivée du programme d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction, il y a eu effectivement une formation de créée, et elle était offerte en concomitance avec une aide financière lors de l'embauche d'une femme dans l'industrie, dans l'entreprise. Cette formation-là, bien que super performance... performante, a été moins utilisée que ce qu'on aurait pu croire. Cette formation-là a été d'ailleurs construite avec l'aide d'un de nos groupes membres. Donc, on la trouve bien, mais il y aurait lieu, parce que ça fait déjà quand même plusieurs années qu'elle a été créée, de la rafraîchir et d'en faire une certaine forme de promotion et d'obligation, en fait, pas juste un incitatif financier, mais plus une forme d'obligation pour que l'ensemble des employeurs soient formés pour l'accueil de la diversité.

Mme Tremblay : Parfait. Merci. Donc, j'ai ma collègue aussi qui a des questions.

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui, je vais céder la parole maintenant à la députée de Huntingdon, s'il vous plaît.

Mme Mallette : Combien de temps qu'il nous reste?

La Présidente (Mme D'Amours) : 5 min 30 s.

Mme Mallette : Super. Merci. J'ai lu votre mémoire avec attention. Effectivement, je rejoins les propos de M. le ministre, c'était très bien fait et surtout très bien documenté.

Mme Lapointe (Marianne) : Merci.

• (11 h 10) •

Mme Mallette : D'ailleurs, j'ai moi-même lu, là, certaines... des études, là, qui... dont celle de l'ATF, qui date de 2023, donc qui est tout récent. Puis j'ai rencontré, d'ailleurs, les personnes qui ont fait... qui ont produit ce document-là, puis ils parlaient beaucoup d'entre autres de harcèlement, puis tout ça. Les autres documents, ils datent quand même d'environ 10 ans pour la majorité des autres documents. Dans les cinq dernières années, il y a beaucoup de choses qui ont été faites au ministère du Travail, à la CCQ, puis tout ça, dont une loi, là, qui vient juste d'être votée pour le harcèlement, qui rejoint, d'ailleurs, le... les propos, là, de l'ATF. Est-ce que vous pourriez me dire, dans les cinq dernières années, les éléments qui ont vraiment amélioré les choses, puis celles dans lesquelles il faudrait renforcer, puis celles selon lesquelles, pour vous, on n'a peut-être pas eu l'effet escompté?

Mme Lapointe (Marianne) : Merci de la question. Effectivement, c'est un des éléments sur lequel on met beaucoup le focus dans notre mémoire, parce que, pour nous, le harcèlement et toute situation... ce qui se décline, dans cette thématique-là, a un grand impact sur, en fait, la pérennité des femmes dans l'industrie et dans leur emploi.

Donc, ce que je pourrais indiquer, là, pour la réponse à votre question, c'est qu'en fait beaucoup d'éléments ont été faits pour, entre autres, aider les centrales syndicales à se former au niveau des processus de plainte et quel est le harcèlement, c'est quoi les conséquences pour les femmes, etc. Donc, nous saluons cet état de fait. Et cette formation-là a été faite, entre autres, avec ATF dans les dernières années, un organisme partenaire du CIAFT, que nous apprécions énormément.

Cette question-là, pour nous, demeure quand même importante parce qu'il faut maintenant que ça descende dans les milieux de travail. Donc, oui, il y a beaucoup d'éléments qui ont été proposés, dans les différents projets de loi récents, qui proposent des aménagements pour l'employeur, faire en sorte que l'employeur se conforme plus à sa responsabilité de mettre en place une mesure, une politique de prévention du harcèlement. Par contre, il y a toutes les autres déclinaisons de violence et de discrimination et les comportements inappropriés, et souvent ça se passe dans les milieux de travail. Donc, nous, notre recommandation, c'est que tous les travailleurs, toute personne qui met un pied sur le chantier ait... reçoive une forme de formation par rapport à ça, ce n'est pas obligé d'être superlong, mais d'avoir un outil de sensibilisation. Et on a un outil pour intégrer ça dans l'industrie de la construction, qui est le fonds de formation.

Mme Mallette : ...entre autres, c'est un des éléments d'ailleurs que l'ATF relevait, comme quoi que c'est ce qui fait que les femmes quittent. Donc, on s'entend que c'est un antirétention.

Mme Lapointe (Marianne) : Sur ce, nous sommes totalement d'accord.

Mme Mallette : Donc... Mais, à part cet élément-là, qui est quand même majeur, qu'est-ce qu'on peut faire pour augmenter la rétention des femmes? Parce qu'il y avait d'autres éléments aussi qui étaient très pertinents pour augmenter la rétention des femmes, donc pas juste les attirer, pas juste les intégrer, mais aussi de les retenir à long terme.

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, je pense que c'est une combinaison. Il n'y a pas une seule mesure qui va faire la job, comme on dit, c'est vraiment une combinaison, selon nous, et puis les mesures de conciliation famille-travail-études et proche aideance en sont une, les mesures pour l'assainissement du climat de travail en sont une autre, et je mentionnerais aussi de s'intéresser à tout ce qui concerne, là, le fameux service de référencement de la main-d'oeuvre, puisque les femmes sont obligées de passer... Il n'y a pas de permanence d'emploi dans l'industrie de la construction. Donc, le fait d'avoir à, tu sais, recommencer le processus à plusieurs reprises dans la même année et, par la suite, à avoir à prouver ses compétences, ce sont aussi des démarches lourdes, donc on devrait en tenir compte et mettre des mesures d'assouplissement de ces difficultés.

Mme Mallette : Parfait. Eh! je vous remercie beaucoup. M. le ministre aurait...

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui. Il reste 40 s, M. le ministre.

M. Boulet : Oui. Simplement, la conciliation travail-famille-études—proche-aideance, n'oublions jamais que c'est aussi matière à négociation lors des renouvellements des conventions collectives de travail. Ça fait que j'invite les parties à porter une attention particulière à cette préoccupation-là. Puis la formation sur la diversité, je sais que c'est discuté à l'Association sectorielle paritaire Construction. Il faut faire des pas en avant, puis je suis aussi d'accord avec cette proposition-là de faire plus de formation. Puis, enfin, je vous réitère : le PL n° 42 fait... permet des avancées importantes pour améliorer le taux de rétention des femmes. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci... merci, M. le ministre. Je cède maintenant la parole à la députée de Jeanne-Mance—Viger.

Mme Rotiroti : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Alors, merci, Mme Cummings et Mme Lapointe, d'être parmi nous aujourd'hui, très intéressant de vous entendre et de lire votre mémoire. Vous faites plusieurs recommandations qu'on va regarder attentivement. Mais j'aurais... j'irais au vif du sujet, parce qu'on n'a pas beaucoup de temps. J'ai senti une inquiétude par rapport... quand vous avez fait votre présentation sur l'inclusion et la diversité, que... la partie inclusion, diversité, que la représentation des femmes serait diluée, vous avez cette crainte-là. Qu'est-ce qui fait en sorte que vous êtes préoccupées à cet effet-là? Est-ce que vous voyez quelque chose dans le projet de loi qui pourrait, comment je peux vous dire... qui pourrait vous donner raison? Je dirais ça comme ça.

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, en fait, ce sont les modifications à l'article 9, là, au regard du maintien... bien, de la modification du règlement sur les services de référence de la main-d'oeuvre qui nous préoccupent. On salue l'intégration des autres membres de la diversité culturelle du Québec, on croit que c'est quand même une avancée intéressante pour le Québec d'inclure de la diversité. Par contre, on voudrait que les acquis des femmes par rapport aux... par rapport aux services de référencement soient conservés, donc qu'il y ait toujours les candidatures femmes présentées en premier, ensuite les autres membres de la diversité et ensuite les autres travailleurs de l'industrie.

Mme Rotiroti : Parfait. Merci de le clarifier, parce que j'ai pu comprendre dans votre présentation puis les recommandations faites que c'est comme quasiment un statut particulier que vous voulez, vous voulez passer en premier.

Mme Lapointe (Marianne) : C'est déjà le cas avec le programme d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction. Depuis son avènement, les femmes... les candidatures féminines sont présentées en haut de liste dans le service de référencement aux employeurs, donc l'employeur voit ces candidatures-là en premier, c'est déjà un statut établi. Donc, c'est un acquis pour les femmes qu'on veut qu'elles ne perdent pas.

Mme Rotiroti : Ah! je comprends. Parfait, excellent. Merci pour la clarification. Vous dites dans votre mémoire, à la page 5, qu'en qu'est-ce qui concerne l'industrie de la construction vous étiez... et plusieurs de vos membres, vous avez participé à l'ensemble des consultations qui mènent à l'élaboration du Programme accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction dans la version 2015.

Mme Lapointe (Marianne) : Oui.

Mme Rotiroti : Vous faites aussi... Vous dites que vous avez pris le temps de participer et vous avez fait des recommandations, vous connaissez... parce que vous connaissez évidemment mieux que n'importe qui les enjeux qui appartiennent aux femmes. Ça fait que vous avez mené... On sait que le ministre a mené des consultations en amont avant de déposer ce projet de loi là. La question que je pose à tous les groupes : Avez-vous été consultées avant?

Mme Lapointe (Marianne) : Malheureusement non. Par contre, nous avons tout de même participé à de nombreuses consultations tout au long du parcours du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction. Ce n'est pas la première fois qu'il est sous la loupe, là, pour des modifications, des renouvellements, mais, cette année, non.

Mme Rotiroti : OK. Alors...

Mme Lapointe (Marianne) : On est disponibles pour le faire, par contre.

Mme Rotiroti : Oui. Parfait. Alors, votre disponibilité est notée. Merci. Dans la page 6 de votre mémoire, vous dites que «depuis 2012, notre organisation ainsi que plusieurs groupes communautaires alliés font état de problématiques pour l'accueil, l'intégration et le maintien des femmes en emploi dans l'industrie de la construction et présentent des solutions». Alors, selon vous, qu'est-ce qui ne fonctionne pas dans l'accueil, l'intégration, et qu'est-ce qu'on pourrait faire de mieux? Qu'est-ce que vous... Avez-vous des recommandations à nous faire?

• (11 h 20) •

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, en fait, depuis l'avènement du programme d'accès à l'égalité, en 2015, comme c'est mentionné dans notre mémoire, nous avons participé à tout le travail préparatoire. À cette époque, on avait vraiment établi que, pour les femmes, il est important de s'intéresser à tout le processus pour que ça se passe bien. Donc, quand je dis «tout le processus», c'est vraiment de l'étape... jusqu'à s'intéresser à l'étape du choix de carrière, jusqu'à l'étape du maintien en emploi. Donc, pour nous, c'est la recette gagnante. Donc, quand on parle de s'intéresser aux étapes préliminaires avant l'arrivée de la travailleuse sur un chantier, il y a tout un parcours pour cette travailleuse-là. Donc, lorsqu'elle se bute à des difficultés en entrée d'emploi, eh bien, ça fait déjà x nombre d'années, là, qu'elle... qu'elle a un parcours du combattant. Donc, c'est un des éléments pour lesquels très souvent les femmes vont abdiquer après très peu d'années de travail parce qu'elles sont déjà essouffées avant même d'avoir leur premier emploi. Donc, il faut s'intéresser à toutes les étapes.

Le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction proposait plusieurs solutions. Il y en a qui ont très bien fonctionné, comme, par exemple, de mettre les femmes en haut de la liste dans le service de référencement. C'est une mesure qui a très bien fonctionné. D'autres ont moins bien fonctionné, donc on suggère une mise à jour pour pouvoir mettre de l'avant de nouvelles solutions et pouvoir avoir un PAEF renouvelé pour les prochaines années.

Mme Rotiroti : Parfait. Pour vous, est-ce que vous considérez que le gouvernement fait assez concernant l'embauche de la main-d'oeuvre féminine? Est-ce qu'il y a quelque chose qu'on pourrait faire de plus, que vous aimerez voir dans le projet de loi, qui ferait en sorte qui... non seulement ça peut attirer les femmes dans l'industrie, mais surtout les garder?

Mme Lapointe (Marianne) : Oui, bien sûr, il y a quelque chose qu'on peut faire de plus, et ça ne s'adresse pas nécessairement au PL n° 51, ça s'adresse à, dans le fond, quelque chose de plus au niveau gouvernemental. Donc, le Programme d'obligation contractuelle est une action qui pourrait être faite pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction, établir des cibles pour l'octroi des contrats publics, c'est dans les mains du gouvernement, et récemment, en 2022, il y a eu le dépôt et l'adoption du projet de loi n° 12, 2022, qui met déjà la table, en fait, pour cet élément-là. Donc, c'est un outil législatif qui est déjà disponible pour le gouvernement. Donc, c'est la loi visant principalement à promouvoir, là, l'achat québécois et responsable par les organismes publics et à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics. Ça a été adopté en 2022. Il y a déjà des outils à l'intérieur de ce projet de loi là qui pourraient... que le gouvernement pourrait utiliser pour imposer des contraintes en lien avec l'intégration de la diversité sur les chantiers en lien avec les contrats publics. Donc, c'est de l'argent public qui est dépensé dans ces contrats. Il devrait y avoir attaché à ces contrats une responsabilité.

Mme Rotiroti : Une responsabilité... liée à la responsabilité.

Mme Lapointe (Marianne) : Tout à fait.

Mme Rotiroti : C'est très intéressant. Merci.

Mme Lapointe (Marianne) : Mais c'est dans... en dehors du cadre du PL n° 51.

Mme Rotiroti : Le cadre du PL n° 51, oui, c'est...

Mme Lapointe (Marianne) : Mais on l'a tout de même mis dans notre mémoire.

Mme Rotiroti : Parfait. Merci. Dernière question. Il me reste combien de temps, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : 1 min 50 s.

Mme Rotiroti : Oh mon Dieu! OK, dans votre recommandation n° 6 sur le harcèlement, vous dites : «Nous recommandons de rendre obligatoire une formation concernant le savoir-être — la prévention du harcèlement, des violences et comportements, etc. Ces formations devraient se retrouver financées et intégrées directement dans l'offre du fonds de formation de l'industrie.» Alors, vous, vous voulez retrouver ce volet-là dans la formation même que vous recevez, c'est ça?

Mme Lapointe (Marianne) : Bien, en fait, que ce soit intégré dans le fonds de formation de l'industrie, c'est la méthode la plus simple, en fait, pour financer et attacher une forme d'obligation pour cette formation-là. Notre objectif est que toute personne possédant une carte de compétence et mettant les pieds sur un chantier ait reçu de la sensibilisation. On a observé d'autres avenues possibles, donc d'autres suggestions. Il y a aussi les formations qui sont données par l'ASP Construction qui s'intéressent à la santé et sécurité sur les chantiers, mais on trouvait que, dans cette formation-là, il y a déjà beaucoup de sujets à couvrir, donc ça aurait été peut-être un peu lourd d'être intégré à cet endroit-là. Pour ce qui est des employeurs, on avait aussi... on avait aussi une suggestion d'intégrer ça au niveau des obligations au niveau de la Régie du bâtiment du Québec pour l'obtention des licences pour les employeurs, mais, encore là, les contenus de ces formations-là sont aussi lourdes. Par contre, au niveau d'établir une obligation, ça serait un bon chemin aussi, puisque, pour avoir ta... tu sais, ta carte à licence, tu es obligé de passer par là. Donc, ce serait un chemin approprié.

Mme Rotiroti : Merci beaucoup, merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je vais maintenant céder la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve, s'il vous plaît.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux, heureux de vous voir en commission. Moi, le chiffre, là, c'est 52 %, vous dites, hein, qui ne restent pas cinq ans, des femmes dans la construction, je le trouve hallucinant, là, c'est... c'est énorme. C'est un robinet qui coule, mais qu'on n'est pas capable de fermer. J'aimerais vous entendre sur la question de la formation obligatoire, là, je pense que c'est comme votre recommandation n° 6, parce que, dans le fond, ce que vous souhaitez, j'imagine, c'est un changement de culture dans le milieu de la construction. Puis un changement de culture, ça ne se fait pas avec un projet de loi ou, en tout cas, ce n'est pas instantané. Ça fait que c'est à travers cette formation-là que vous le souhaitez, ce changement de culture là?

Mme Lapointe (Marianne) : Oui, effectivement, c'est en fait notre préoccupation numéro un. On croit vraiment qu'il y a plein de mesures qui ont été mises en place grâce au Programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Il y a eu beaucoup de travaux qui ont été faits, l'industrie a énormément collaboré et changé ses pratiques. Donc, beaucoup d'associations patronales ont mis en place des outils pour les employeurs, beaucoup... la plupart des organisations syndicales ont aussi fait beaucoup d'efforts à ce niveau-là, au niveau du harcèlement. Donc, on salue tous ces efforts-là. On salue aussi le fait qu'il y a de plus en plus de femmes qui entrent dans l'industrie de la construction. Donc, c'est quand même 9 %, là, des entrées qui étaient féminines, là, récemment. Donc, c'est quand même des avancées incroyables, mais 52 % des femmes quittent après cinq ans. Donc, c'est vraiment beaucoup.

Donc, notre focus est vraiment sur les mesures qui peuvent amener un maintien des femmes dans l'industrie. Et on croit vraiment que toute la question du climat de travail et des comportements inappropriés, le harcèlement, la violence sont une clé pour le maintien des femmes dans l'industrie et on croit vraiment que toute personne qui met un pied sur les chantiers devrait être sensibilisée à ça. Il ne faut jamais oublier que tous les employés qui entrent sur un chantier, même un apprenti, première année, va finir par évoluer, va devenir compagnon, compagnon formateur, chef d'équipe, donc éventuellement employeur peut-être aussi. Donc, déjà en partant, si tout le monde avait une formation de sensibilisation au savoir-être, bien, ça impliquerait, en fait, une industrie complètement renouvelée par rapport à ça.

M. Leduc : Combien de temps, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : 45 secondes.

M. Leduc : Sur les programmes d'obligation contractuelle, là, recommandations 10 et 11, c'est intéressant. J'imagine que ce n'est pas aujourd'hui que vous nous sortez ça de votre chapeau.

Mme Lapointe (Marianne) : Non.

M. Leduc : C'est quelque chose que vous recommandez depuis quelques années?

Mme Lapointe (Marianne) : Depuis 2014.

M. Leduc : Qu'est-ce qui explique que ça n'a jamais été fait?

Mme Lapointe (Marianne) : Volonté politique. On avait très peu de temps, donc j'ai répondu très rapidement, mais c'est... c'est ça. C'est... Ça n'a pas été mis dans les priorités. Il y avait même une petite phrase dans le programme d'accès à l'égalité en 2015 pour amener vers là, mais c'est une des mesures qui a été le moins regardée dans les dernières années puis qui n'a pas été mise en place.

M. Leduc : Parfait. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je cède maintenant la parole au député de Jean-Talon. La parole est à vous.

• (11 h 30) •

M. Paradis : Bonjour, Mme Cummings et Mme Lapointe.

Il y a quelque chose que j'aime particulièrement de votre mémoire, c'est que vous nous dites d'abord que, si on veut des mesures pour favoriser l'intégration des femmes au secteur, ayons un portrait de la situation et des données probantes. Vous nous proposez une analyse différenciée selon les sexes, ensuite vous nous proposez des mesures et, enfin, vous dites : Voyons si on est capables ensuite de calculer si on est arrivés à nos fins en mesurant, justement, les résultats. Très intéressant.

J'aimerais vous amener sur le point 1 et 2. Je vais vous poser mes questions tout de suite. Vous savez, qu'on a... il nous reste 2 minutes. Sur l'analyse différenciée selon les sexes, vous avez dit que vous n'avez pas été consultés jusqu'à maintenant. Qu'est-ce qu'on... de quoi on dispose actuellement qui pourrait nous aider sur les données probantes? Est-ce que vous êtes capables de nous donner des pistes? Est-ce qu'on pourrait faire quelque chose pour s'assurer qu'on adopte les bonnes solutions dans ce projet de loi? Donc, ça, c'est sur la première partie.

Sur la troisième partie, est-ce que vous avez déjà réfléchi à des cibles? Quelles seraient ces cibles qu'on devrait inscrire? Est-ce que ce seraient des pourcentages? Est-ce que ce serait en nombres? Est-ce que vous pouvez nous alimenter de telle sorte que nous, on puisse travailler sur cette base-là et éventuellement voir si on est capables d'intégrer ça au projet de loi?

Mme Lapointe (Marianne) : Oui. Je vais commencer par les cibles. C'est la réponse la plus rapide. Donc, oui, on a pensé à des chiffres. Donc, comme l'industrie de la construction comporte un peu plus de 3 % de femmes présentement, on pense qu'une cible de 4 % serait réaliste, et, si on rêve, 5 %.

Pour ce qui est de la première partie de votre réponse, il est certain que le CIAFT ainsi que d'autres organisations communautaires travaillent sur la question des femmes dans l'industrie de la construction depuis plusieurs années. Je vais noter, entre autres, Action travail femmes de Montréal, qui est un organisme qui a une grande expertise sur plusieurs points qui concernent le PL n° 51, entre autres les processus de plainte en harcèlement et toute la question de la reconnaissance des acquis et des diplômes étrangers, elles ont une belle expérience là-dessus. Donc, allez lire leur mémoire qu'elles vont déposer, ça vaudra certainement la peine, et elles auront mis plein d'informations sur ces points-là.

Par rapport à la recommandation de mettre en place un processus d'analyse différenciée selon les sexes, il y a évidemment le Secrétariat à la condition féminine du Québec, le Conseil du statut de la femme et le CIAFT qui sont disponibles pour être consultés à cet égard. Dans nos organismes membres, nous avons des organismes qui sont experts et expertes, là, pour faire... pour faire ce type d'analyse. Et on a même sorti un petit document, récemment au CIAFT, qui concerne l'analyse différenciée selon le sexe, qui s'adresse aux comités sectoriels de main-d'oeuvre.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci infiniment. Le temps étant écoulé, Mme Lapointe, Mme Cummings, merci beaucoup pour votre contribution à notre commission.

J'ajourne... je suspends les travaux quelques minutes afin que nos prochains invités prennent place.

(Suspension de la séance à 11 h 33)

(Reprise à 11 h 40)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux, et je souhaite maintenant la bienvenue à la FTQ-Construction. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, et puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Donc, je vous invite à vous présenter et à commencer votre exposé, s'il vous plaît.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec-Construction (FTQ-Construction)

M. Guérin (Arnold) : Bonjour, Arnold Guérin, président de la FTQ-Construction. Je suis accompagné d'Éric Boisjoly, qui est notre directeur général, que, lui, va présenter notre mémoire. Puis il y a Me Claude Tardif, qui est le procureur de la FTQ-Construction. Merci de nous donner l'opportunité de se faire entendre. M. le ministre, M. et Mme les députés, merci beaucoup de nous recevoir. Sans... Vu qu'on n'a pas grand temps, je vais passer tout de suite la parole à Éric, qui présente notre mémoire.

M. Boisjoly (Éric) : Merci. Bien, la modernisation de la loi R-20. La loi R-20, c'est la loi qui régit l'industrie de la construction, ce n'est pas la loi qui va faire... puis ce n'est pas la modernisation de la loi qui va faire qu'il va y avoir plus de chantiers, plus de main-d'œuvre, plus de polyvalence, plus de compétences puis plus de productivité. À la FTQ-Construction, on avait participé à toutes les consultations préliminaires du projet de loi. On avait amené, dans le fond, une solution potable, c'était la tenue d'un forum sur l'industrie de la construction où est-ce qu'on pouvait asseoir tous les acteurs de l'industrie, que ce soient autant patronaux, syndicaux. On avait aussi mentionné au ministre que le Travail devrait être présent, le Trésor devrait être présent, l'Éducation devrait être présente et les Infrastructures aussi devraient être présentes à ce forum-là.

On n'est pas contre la vertu d'avoir une modernisation de la loi. Je pense qu'on est rendus en 2024. À chaque fois qu'on a modernisé la loi R-20, on a toujours sabré dans les droits des travailleurs. C'est ce que la FTQ-Construction prend conscience... a pris conscience lors du dépôt de ce projet de loi. Je vais aborder le volet de la mobilité provinciale.

La mobilité provinciale, ça a été mis en place dans les années 70 justement pour s'assurer d'une paix industrielle, s'assurer que les gens des régions pouvaient travailler puis établir leur famille, avoir une vie sociale dans leur région. Ce qu'on vient de faire aujourd'hui, c'est qu'on vient de sabrer tous ces droits-là, des travailleurs et des travailleuses des régions du Québec. Pour nous, c'est un non-sens. Je pense que les entrepreneurs ont le droit d'emmenner leurs gens, mais, à compétences égales, on devrait prioriser l'embauche régionale. Le... La loi R-20 régit déjà l'employabilité régionale avec l'article 35, l'article 38. Les conventions collectives prévoient des clauses, justement, sur la mobilité. Là, ce projet de loi là va nous empêcher de négocier des clauses de mobilité. C'est inacceptable. On vient d'enfreindre un droit d'association. Pour nous, à la FTQ-Construction, je pense que le gouvernement ne nous a pas entendus lors des consultations préliminaires. C'est des situations qu'on avait amenées.

La protection des métiers, c'est un autre volet. On parle encore de productivité, de qualité des travaux. Comment on peut être productif quand on n'a pas les compétences de notre métier? Présentement, on parle toujours de cloisonnement de métiers, on a aussi amené que les entrepreneurs étaient plus cloisonnés que les métiers de l'industrie de la construction. Les entrepreneurs, bien, écoutez, ils sont... ils sont structurés par métier. Il y a des entrepreneurs peintres, il y a des entrepreneurs en carrelage, il y a des entrepreneurs en systèmes intérieurs. Ces gens-là, c'est des gens de métier, puis on ne peut pas leur demander de faire autre chose que leur métier, ils soumissionnent dans les travaux qui leur sont demandés. On demande, aujourd'hui, aux travailleurs et travailleuses de faire autre chose que leurs entrepreneurs.

Une autre chose qui est inacceptable dans le projet de loi, on n'est pas... on n'est pas censé dénuder de sens en comprenant qu'il faut être plus productif, plus polyvalent, mais la polyvalence s'acquiert avec les compétences, ça s'acquiert avec la formation professionnelle, ça s'acquiert avec... dans le fond, l'apprentissage des métiers, ça... ça s'apparente aussi avec, dans le fond, les... l'éducation. On est dans cette sphère-là. C'est toutes des choses que la FTQ-Construction avait proposées dans les... dans les... dans le fond, dans les études préliminaires du projet de loi. On n'a pas été entendus.

Après ça, du côté des relations de travail, du côté des relations de travail, mais je l'ai dit tantôt, le droit d'association, on a demandé le pouvoir... on a le droit de négocier nos conventions collectives, mais, présentement, on n'a pas le droit, dans le fond, de la faire respecter. C'est la procédure de grief, on ne l'a pas pour tous les enjeux, dans le fond, de la convention collective. C'est une autre problématique qu'on avait demandé au ministère du Travail de nous donner l'opportunité de pouvoir faire valoir nos droits avec les clauses négociées dans les conventions collectives. Encore une fois, on n'a pas été entendus. C'est inacceptable pour nos travailleurs et travailleuses.

Les gens quittent l'industrie de la construction, on le sait, on a un problème de rétention. Où, dans ce projet de loi là, le ministre a adressé une situation sur la rétention de la main-d'œuvre? Il n'y a rien dans ce projet de loi là pour s'assurer de la rétention de la main-d'œuvre.

L'employabilité des femmes, hein, elle est où? Elle est où? Elles sont où, les mesures pour l'employabilité des femmes? La seule chose qu'on fait, c'est qu'on rouvre les bassins aux travailleurs et travailleuses pour les rentrer plus rapidement dans l'industrie. Sans compétence, sans formation initiale, c'est prouvé, les statistiques de la Commission de la construction du Québec le prouvent, les gens qui rentrent dans l'industrie sans formation quittent l'industrie dans les cinq ans à venir. Ça fait que, dans le fond, on a créé un panier plein de trous, on rentre des gens, mais on ne les retient pas dans notre industrie.

La modernisation de la loi, nous, ce qu'on pense, c'est que ça passait aussi par la planification des travaux, mais où est, dans le projet de loi, quelque chose qui est censé ou qui va parler de planification des travaux? On va garrocher des projets, à coup de milliards, dans l'industrie dans les prochaines années, à qui mieux mieux. Qui va les construire? On a un problème d'attraction, on a un problème de rétention, on a un problème de qualification, puis c'est toutes des choses qui ne sont pas adressées dans le projet de loi. Ça fait que, pour nous, c'est inacceptable.

On va déposer aujourd'hui un... dans le fond, un mémoire qui va amener un paquet de solutions qui ne sont peut-être pas toutes compatibles avec tous les gens, mais sauf que, pour nous, à la FTQ-Construction, avec les consultations

qu'on a faites avec nos travailleurs, travailleuses, c'est des choses qui, pour nous, sont sensées, qui pourraient améliorer l'industrie de la construction. On est toujours ouverts aux discussions.

Je pense qu'il va y avoir des mois, des semaines et des journées qui vont passer d'ici à l'adoption de ce projet de loi là, on ne lâchera pas le morceau, on veut se faire entendre, on veut travailler avec l'industrie, on veut construire le Québec de demain. Les travailleurs et travailleuses de l'industrie ont construit le Québec d'hier, c'est nous autres qui ont fait les grands travaux, c'est nous autres qui ont fait les travaux d'ingénierie, les premiers barrages hydroélectriques, on a fait les routes, on a construit les écoles, on a construit les hôpitaux, on a construit le REM, puis aujourd'hui on vient nous dire que ces travailleurs-là ne sont pas assez productifs, ne sont pas compétents puis ils ne sont pas assez qualifiés. C'est dur à prendre, ça, pour nos travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction à la FTQ-Construction.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci pour votre exposé. Nous allons maintenant débiter notre... nos échanges. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'abord, merci pour la préparation, je dirais, extrêmement minutieuse du mémoire de la FTQ-Construction. On sait tous à quel point vous êtes un acteur important dans cette industrie-là, qui représente 7,9 % du PIB québécois. Puis c'est un projet de loi qui vise à permettre l'arrivée de nouvelles personnes et améliorer la productivité. Puis moi, je veux remercier la FTQ-Construction parce que, malgré des désaccords, depuis le début de l'année 2023, on maintient le dialogue. Il y a eu des consultations, Éric, vous vous souvenez, avec les sous-comités professionnels qui sont paritaires sur des activités partagées à identifier. Puis la FTQ-Construction, bon, il y a eu des soubresauts à l'automne, mais on a maintenu quand même un dialogue. Et moi, j'ai toujours répété que le projet de loi, il se voulait modéré, à la quête d'un équilibre et aussi perfectible. Ça fait que les recommandations que vous faites, on va les étudier avec considération puis tout le respect qui vous est dû.

Je me souviens du forum, l'idée d'un forum. Je pense qu'on est dans un contexte qui est cependant différent des années 70, là, une époque où il y avait du chômage endémique un peu partout dans les régions du Québec, alors que, là, il y a des besoins. On est en déficit de main-d'œuvre dans des secteurs, dans des régions, dans des métiers en particulier, et, évidemment, ça varie, mais il y a des besoins partout.

Puis je veux juste vous entendre sur quelques points, là. D'abord, la mobilité. On sait qu'en génie civil et voirie, pour un certain nombre de métiers, il y a une mobilité complète, puis, dans institutionnel, commercial et industriel, il y a une mobilité jusqu'à 20 % qui était convenue, qui apparaît soit dans des règlements ou des conventions collectives. Est-ce que ça a eu des effets que vous avez notés comme étant négatifs dans des régions?

M. Boisjoly (Éric) : Bien, écoutez, M. Boulet, on n'est pas sans savoir le début du chantier de la Romaine, hein?

M. Boulet : Oui.

• (11 h 50) •

M. Boisjoly (Éric) : Je pense que le Québec ne veut pas revivre ça. Hydro-Québec a créé, dans le fond, avec le gouvernement de l'époque, un comité, dans le fond, à côté pour s'assurer de... d'avoir une employabilité régionale. Les travaux de la... de la Romaine ont continué avec une priorité d'embauche régionale. Je pense que ça a atténué, dans le fond, les conflits de travail, ça a aidé à maintenir une paix industrielle. Puis je pense que La Romaine s'est faite... s'est effectuée dans un temps quand même assez décent, hein? Puis il y a eu des milliers d'heures qui ont été travaillées là, puis je pense que la majorité des gens de la Côte-Nord y ont travaillé. Mais ce projet-là avait mal commencé. Hydro-Québec a écouté la partie syndicale, dans le fond, ils ont mis dans leur contrat une possibilité d'employabilité régionale, puis c'est ce que le gouvernement devrait faire aussi présentement. Il n'y a rien dans le projet de loi qui fait... qui va obliger, dans le fond, dans les contrats du gouvernement, d'embaucher une main-d'œuvre locale.

M. Boulet : Bien, il y a quand même, vous le mentionniez à juste titre, l'article 35 du règlement qui maintient et qui demeure en vigueur et qui prévoit un ordonnancement dans l'embauche. Et, pour moi, l'embauche régionale, elle est fondamentale. La mobilité, c'est pour répondre à des besoins spécifiques de certaines régions où il y a des travailleurs, travailleuses qui ont quitté. Et, si on veut être attractifs puis intéresser des projets pour qu'ils puissent se réaliser dans certaines régions, la mobilité est certainement un atout. Donc, ce n'est pas que négatif. La mobilité, à bien des égards, elle peut favoriser le développement et la croissance des régions et permettre à des travailleurs de faire plus d'heures de travail. Puis la mobilité, je le répète souvent, ce n'est pas une obligation, c'est une faculté, c'est un droit. Donc, c'est bénéfique pour plusieurs travailleurs et travailleuses que j'ai rencontrés, aussi, dans les chantiers de construction.

Mais c'est sûr qu'au-delà de l'article 35, ce qu'on anticipe, c'est que, d'abord et avant tout, quand la main-d'œuvre est disponible localement, parce qu'il y a beaucoup de travailleurs et travailleuses, pour différentes raisons, qui ne sont pas disponibles, c'est la raison pour laquelle il y a des ouvertures de bassins dans beaucoup de régions, là. Il y a des déficits de main-d'œuvre pour réaliser des projets qui ont été retardés en raison de manque de main-d'œuvre.

Je veux vous entendre aussi, Éric, sur, bon, la protection des métiers. Évidemment, c'est une polyvalence qu'on a voulu la plus contrôlée possible pour ne pas affecter les compétences, la qualité des travaux, la santé-sécurité des travailleurs. Éric, tu me connais assez bien pour savoir à quel point, quand on réfère à la santé-sécurité du monde, on est là puis on est présents avec la CNESST, notamment. Mais ici on parle de pouvoir exercer les tâches d'un autre métier, quand c'est complémentaire, pour finir un travail. Est-ce que... Qu'est-ce que... C'est quoi, votre opinion là-dessus? Parce que, quand je lis le mémoire, là, puis je l'ai lu un peu en diagonale, là, ce n'était pas clair, c'était sur la polyvalence. Éric, quel est le point central?

M. Boisjoly (Éric) : Bien, le point central, c'est que c'est clair qu'on est... la FTQ-Construction, c'est une structure qui est structurée par métier, hein, on a des syndicats affiliés. C'est sûr qu'on veut protéger nos métiers, c'est clair. Quand on parle toujours de production et de qualité de travaux, on n'est pas sans savoir que la main-d'oeuvre, au cours des... environ des 10 dernières années, est majoritairement entrée par ouverture de bassins. Ça, ça veut dire qu'ils ont rentré sans formation initiale. Avec toutes les mesures que vous avez mises en place, parce qu'on a mis aussi des mesures... le gouvernement actuel a mis des mesures en place pour, dans le fond, pallier à la rareté de la main-d'oeuvre, mais on est éligibles plus rapidement à aller à nos examens de compagnon, l'apprentissage est allégé. Ça fait que comment on fait pour être compétent et polyvalent quand on n'a même pas acquis toutes les compétences données dans notre métier? C'est ça, la question qu'il faut se poser puis c'est la question qu'on se pose. On demande la polyvalence, mais de la polyvalence, ça passe par de la compétence. Quand 70 % des gens, voilà 10 ans, rentraient dans l'industrie par diplomation, aujourd'hui, c'est complètement le contraire, c'est 30 % des gens qui rentrent par diplomation, 70 % rentrent sans formation, comment on peut avoir de la compétence et de la qualité?

M. Boulet : Et ça, là-dessus, c'est important, pour moi, Éric, ce point-là, parce que la polyvalence, ce n'est pas un bar ouvert, il faut que ce soit dans le respect des capacités de chaque personne. Puis, tu sais, quand je réfère au couvreur d'un centre d'achat qui voit qu'une feuille de contreplaqué... Bon, tu m'as souvent entendu le répéter, là, mais sans attendre des heures pour avoir un charpentier-menuisier ou quelqu'un qui est manoeuvre ou... il fait ce qui est connexe, il fait ce qui est complémentaire. Puis bon, on l'exprime dans un certain nombre de conditions. Ça, on peut en discuter.

Mais la compétence, c'est au coeur de ce qui fait la force de l'industrie de la construction. Puis moi, je suis d'accord avec vous autres quand vous dites : On a, actuellement, les outils pour être productifs puis efficaces. Mais l'ouverture des bassins, il y en a beaucoup, puis les bassins, vous le dites bien, ils rentrent par les bassins puis ils lâchent. Pourquoi? Parce qu'ils ne sont pas formés, et on fait une attestation d'études professionnelles dans des métiers où il y a des déficits de main-d'oeuvre, puis on donne, on transfère des compétences essentielles pour pouvoir être plus habiles ou plus connaisseurs que les personnes qui intègrent par les bassins. Donc, c'est un atout, c'est un pas en avant, parce que moi, j'ai toujours dit et répété que le DEP, le diplôme d'études professionnelles, c'est la voie privilégiée, mais certainement que l'attestation d'études professionnelles, c'est supérieur à la personne qui rentre par les bassins de main-d'oeuvre. Moi, c'est mon opinion, Éric, puis je pense que ça risque de donner des résultats intéressants en termes de nouvelles personnes qui intègrent et le taux de rétention. D'ailleurs, les cohortes qui se donnent dans les centres de formation professionnelle partout au Québec, ça donne des bons résultats. Puis il y a eu un engouement assez phénoménal si on regarde le nombre de personnes qui sont admises.

Éric, les griefs, bon, on en a déjà discuté. Un grief, c'est tout ce qui concerne l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Comment vous... votre thèse à vous serait qu'indépendamment de la matière, comme dans les autres secteurs d'activités... puis, en passant, dans les autres secteurs d'activités, il y en a, de la mobilité, il n'y a pas d'obstacle à la mobilité. Mais je reviens aux griefs. Est-ce que, tenant compte des délais... Puis, on le sait, Me Tardif, vous le savez, ça s'est tellement judiciairisé que ça prend du temps avant d'être entendu devant un arbitre. Les audiences durent longtemps. Est-ce que vous anticiperiez que ça surcharge encore plus le régime d'arbitrage de griefs au Québec si tout ce qui est problème d'interprétation ou d'application de la convention collective des différents secteurs peut faire l'objet d'un grief? Juste, avez-vous une opinion là-dessus?

M. Tardif (Claude) : Certain que j'en ai une, opinion. Moi, pour moi, on... je pratique là-dedans depuis 40 ans, M. le ministre, vous le savez, on a pratiqué l'un contre l'autre une couple de fois. Ceci étant, ceci étant...

M. Boulet : Je n'aurais pas dit ça, Claude.

M. Tardif (Claude) : Ah! OK, excusez, je le savais... je m'excuse si j'ai porté ombrage à... avoir pratiqué l'un contre l'autre.

M. Boulet : Non, non, non, pas du tout.

M. Tardif (Claude) : Ceci étant, ça va être enlevé sur vos minutes, j'espère, ceci étant...

Une voix : ...

M. Tardif (Claude) : ...pour moi... pour moi, il y a... c'est plutôt l'inverse, puis on le sait très, très bien. Après ça, le grief d'arbitrage, lorsqu'elle est bien administrée, lorsqu'on l'applique... elle a été mise là juste avant pour se vouloir quelque chose, un processus rapide, peu coûteux et efficace. C'est ça, l'objectif de la... Qu'on puisse dire aujourd'hui que c'est un peu plus long, bien, c'est normal, il y a des matières qui ont fait que c'est un peu plus long, les droits fondamentaux, etc., puis il ne faut pas passer outre. Mais ce qui fait l'objet que ce n'est pas possible de faire des griefs, c'est sur des matières qui ne sont pas des droits fondamentaux, mais ce sont des matières, le salaire, les primes... une allocation. Pourquoi que ce serait long aller faire un grief que tu ne me paies pas le bon taux de salaire? C'est plutôt le contraire, ça prendrait 10 minutes. On s'en va devant un arbitre, on fait une preuve, bingo, c'est réglé. Et ça ferait en sorte que les travailleurs, ils n'attendraient pas après leur 20 \$, leur 100 \$, leur 50 \$ pendant trois ans, quand c'est la CCQ, puis plus que ça quand ça s'en va en Cour supérieure.

Donc, je vous rassure, pour moi, ce qui est clair dans ma tête, c'est que, si on met une procédure de grief et d'arbitrage, enfin, les travailleurs vont pouvoir avoir accès à une procédure rapide, plus efficace et peu coûteuse pour des matières qui nécessitent, justement, qu'on aille rapidement.

M. Boulet : OK. Puis, Me Tardif, je profite de l'occasion pour dire l'estime que j'ai pour vous, pour votre expertise. Puis, effectivement, on s'est côtoyés dans des dossiers. Puis j'aime ça quand vous référez à une preuve bingo. Une preuve bingo, ça veut dire qui est rapidement soumise devant l'arbitre.

M. Tardif (Claude) : Oui, mais...

• (12 heures) •

M. Boulet : Malheureusement c'est... c'était l'intention de ce régime-là, que ce soit le plus expéditif possible. On constate qu'en réalité, ce n'est pas nécessairement le cas.

J'aimerais ça vous entendre sur le comité paritaire de relations de travail, parce que, pour moi, c'est important qu'on fasse un bout de chemin pour donner un forum aux parties, c'est-à-dire les patrons et les syndicats, cinq représentants des patrons, cinq représentants des syndicats pour discuter des relations de travail. Puis ça m'amène à l'interprétation puis à l'application des conventions collectives. Évidemment, ce qu'on dit dans le projet de loi, c'est que ce n'est pas des matières qui relèvent du comité de formation professionnelle ou des matières qui relèvent du comité d'avantages sociaux, les... et non plus des matières qui relèvent du CA de la Commission de la construction du Québec, mais qu'on s'intéresse, comme dans tous les milieux de travail où c'est syndiqué, puis, chez nous, c'est syndiqué de façon extrêmement intense, mais qu'on puisse avoir un comité de relations de travail pour discuter, trouver des solutions, dialoguer puis régler ça. Du moins, moi, Éric, puis Me Tardif, puis Arnold, je considérais que c'était quand même un pas en avant. Puis il faut quand même être clair, il y a des matières qui peuvent faire l'objet d'un grief, comme l'ancienneté, des mouvements de main-d'oeuvre, et autres, mais, vous avez raison, Me Tardif, sur des aspects salariaux, ça ne peut pas. Mais j'aimerais ça vous entendre sur ce comité-là. Je ne sais pas si j'ai encore...

La Présidente (Mme D'Amours) : Deux minutes.

M. Boulet : Deux... J'aimerais ça vous entendre, d'abord, aussi sur le Fonds de rétroactivité salariale, comment vous le voyez. Donc, le comité paritaire de relations de travail, Éric, je parle beaucoup, puis le Fonds de rétroactivité salariale, votre opinion.

M. Boisjoly (Éric) : Je vais être court. Dans les négociations, quand on ne règle pas quelque chose, on crée un comité. Ça fait que vous n'avez rien réglé sur les relations de travail en créant un comité sur les relations de travail. Aujourd'hui, ce que le gouvernement fait en créant ce comité-là, j'ai des mots crus, mais je pense qu'il se fout du 20 \$, du 40 \$ puis du 50 \$ par semaine que le travailleur, travailleuse manque sur sa paie, parce que l'employeur ne lui a pas volé... ne lui a pas donné. Ça, c'est du vol, c'est du vol, parce qu'on ne paie pas son salaire. Puis ça, c'est pour ça que les gens quittent l'industrie. Parce que le sondage de la commission parle aussi. Les gens quittent l'industrie à cause de quoi? À cause des conditions de travail, santé, sécurité et, surtout, application des conventions collectives. Vous n'avez pas écouté là-dessus. Pour nous, c'est inacceptable.

M. Boulet : Mais, juste là-dessus, Éric, ce n'est pas pour régler un problème. Les comités de relations de travail, dans à peu près toutes les conventions collectives de travail au Québec, c'est négocié et convenu entre les parties, justement pour discuter...

M. Boisjoly (Éric) : Mais ce n'est pas appliqué.

M. Boulet : C'est appliqué de façon asymétrique. Ça dépend des parties. Puis ce n'est pas toujours de la faute des employeurs, ça peut être de la faute de la partie syndicale. Mais des comités de relations de travail qui fonctionnent bien, ça permet de prévenir et de régler des enjeux d'interprétation ou d'application de convention. Ça fait que ce n'est pas pour régler, c'est pour prévenir et trouver des solutions. Sur le fond, la rétroactivité salariale, Éric?

M. Boisjoly (Éric) : Une rétroactivité salariale, là, c'est... Puis on a eu des lois spéciales, on se fait toujours traîner, puis ça perdure, puis ça s'élongue, les négociations du secteur de la construction. Une vraie rétroactivité, c'est qu'on s'entend avec le patronat sur un pourcentage applicable à la signature de la convention collective, il y a un délai de deux, trois mois, quatre mois. Mais, si on s'entend sur un 2 %, bien, c'est rétroactif à la signature de la convention collective. Ça, ce n'est pas compliqué, c'est applicable, ça se fait dans toutes les sphères d'activité.

On veut créer un fonds géré par la Commission de la construction, qui est payé par les salariés, encore avec le prélèvement, c'est encore les salariés qui vont payer pour gérer ce fonds-là. Puis l'enveloppe budgétaire de négociation va être impactée justement parce qu'on va négocier ce fonds-là avant même la ronde de négociations. Inacceptable.

M. Boulet : C'est quel article?

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. C'est tout le temps que nous avons pour la première période d'échange.

M. Boulet : Merci, Éric.

La Présidente (Mme D'Amours) : Maintenant, je vais céder la parole à la députée de Jeanne-Mance—Viger. La parole est à vous.

Mme Rotiroti : Merci, Mme la Présidente. Alors, M. Boisjoly, M. Guérin et M. Tardif, merci d'être là.

Écoutez, je vous entends parler et discuter avec le ministre. Vous faites référence, dans votre projet de loi, de... le projet de loi ne règle rien pour la rétention, la qualification, la compétence, l'attraction, polyvalence. Dans le fond, vous êtes contre l'ensemble du projet de loi, de qu'est-ce que je comprends?

M. Boisjoly (Éric) : On n'est pas contre la modernisation, mais on est contre le projet de loi, oui, c'est clair, dans son...

Mme Rotiroti : Au complet?

M. Boisjoly (Éric) : Bien, de la manière qu'il est aligné, c'est qu'on... on l'a dit tantôt, bien, on vient brimer de plus en plus le droit des travailleurs, le droit d'association. Me Tardif, si vous voulez aller un petit peu plus là-dessus.

M. Tardif (Claude) : Écoutez, on parle de créer un comité sur les relations de travail. La même... La définition dit : On fait un comité pour régler des problèmes qui pourraient amener un grief. On n'est pas... on ne peut pas en déposer, des griefs, sur certaines matières. C'est assez circulaire comme discussion. On dit : On va moderniser. La Cour suprême, je ne sais pas en combien de jugements, a dit : Il faut faire en sorte... la liberté d'association, on est rendu là. C'est-à-dire ceux qui négocient des conventions collectives doivent avoir, d'un point de vue collectif, le pouvoir de déposer des griefs. On n'est même pas là. Ce n'est pas... Ça ne coûte pas cher, ça, puis ça ne fait pas rien à la pénurie de la main-d'oeuvre, là. Il me semble, si on veut se moderniser, que ça, ce n'est pas trop fatigant. Ça, ça devrait se faire naturellement. On ne devrait même pas en débattre ici, là. Ça devrait être reconnu d'emblée. Passons à autre chose, discutons, mais pourquoi qu'on ne veut pas donner ça?

Comment voulez-vous que la FTQ-Construction soit en harmonie avec un projet de loi qui n'est même pas capable de reconnaître, à la base, la liberté d'association qui est reconnue par les tribunaux, tribunaux à travers le Canada, le monde... C'est bien dur d'être en harmonie avec une position qui ne tient pas compte, de base, des droits fondamentaux. C'est... Ça... On ne rejoindra pas si on n'est pas capable de partir de là.

Mme Rotiroti : C'est parfait. Je vois que vous étiez dans la liste des gens, des groupes que le ministre voulait consulter en amont avant le projet de loi. Vous vous êtes retirés de cette consultation-là?

M. Boisjoly (Éric) : Non, on ne s'est pas retirés. On a participé à toutes les tables. On s'est retirés quand qu'on a mis, justement, les AEP que le ministre parlait tantôt. On avait demandé, toutes les assoc. syndicales, j'ai des confrères ici, en arrière, là, on avait demandé, parce qu'on a été, toutes les assoc. syndicales, à ces consultations-là, on a demandé une table sur la formation professionnelle. On s'est retirés des consultations parce qu'on attendait toujours une table sur la... Et on l'attend encore. On ne l'a pas eue.

Malheureusement, il y a une résolution du conseil d'administration qui a sorti pour justement contrer les AEP. On voulait aller vers l'alternance travail-études, pousser sur l'alternance travail-études au lieu d'aller vers les attestations d'études professionnelles qui dénaturent complètement le diplôme d'études professionnelles. On n'a même pas pris en compte la résolution du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec. C'est inacceptable, ça non plus.

Mme Rotiroti : Parfait. Merci. Je vois que vous avez une... quand on parle de la mobilité, la polyvalence dans le projet de loi, mais surtout la mobilité, vous, votre crainte, c'est la rétention de vos employés. Vous dites que, quand ça a été fondé, et tout ça, la FTQ, l'objectif, c'était que les gens s'installaient dans la région, restaient dans la région.

Alors, comment expliquez-vous qu'il y a des travailleurs, exemple, je vous donne un exemple, un travailleur de Trois-Rivières ou Mauricie qui se plaint ne pas avoir le pouvoir d'aller travailler, mettons, à côté, à Bécancour ou dans la région de Québec ou vice versa? Pour vous, ça, ça pourrait compromettre le fait que la personne va quitter la région où est-ce qu'elle est installée depuis 20... les 20 dernières années pour partir, parce qu'elle ne peut pas... parce qu'elle va aller travailler sur un chantier particulier, ponctuellement, puis revenir. Pour vous, ce n'est pas possible, ça. C'est ça que je comprends?

M. Boisjoly (Éric) : Je pense qu'il y avait des propositions de zones limitrophes. Il y avait des choses qui étaient proposées. Il y a des choses qui étaient possibles de négocier dans les conventions collectives présentement, mais ça ne sera plus possible parce qu'on vient de légiférer autre chose. Mais, sur la mobilité, il y a quand même eu des contestations légales là-dessus puis il y a encore des contestations légales qui sont en procédure judiciaire.

M. Tardif (Claude) : Oui. Et je vais renchériser là-dessus. Cette position-là, que vous... que vous présentez, là, je vous invite à aller lire le mémoire du Procureur général devant la contestation qui est devant la Cour d'appel et où le Procureur général disait : C'est tout à fait normal qu'il y ait ces situations-là lorsqu'il y a des zones limitrophes. Ce

n'est pas... Ce n'est pas anormal cette situation-là, c'est tout à fait normal. Ça peut désavantager certaines personnes, mais, dans l'ensemble, la règle est bien articulée, et c'est pour ça qu'elle est là.

Et je vous invite, le PG a présenté une preuve abondante relativement à l'objectif constant des articles 35, qui est la priorité, 38 qui est... du règlement, soit d'offrir, quoi, une sécurité d'emploi aux travailleurs de la construction et de préserver la paix sociale au sein de cette industrie. Ça, c'est la position du gouvernement du Québec devant la Cour d'appel du Québec en 2024, mais pourquoi qu'on change ça? Puis on va privilégier maintenant plus la priorité à la région, on va faire une priorité provinciale, ça ne tient pas la route... Elle est où, la sécurité d'emploi? Puis elle est où, la paix sociale?

Mme Rotiroti : Parfait. J'ai... c'était très clair. Merci beaucoup. Vous... je pense que vous attendez comme on entend tous que... les entrepreneurs, entre autres, demandent que les chantiers aillent plus vite, que c'est trop long. Je sais qu'il y a eu plusieurs articles, on a vu, même, des exemples où est-ce que ça prenait presque 13 jours pour changer des cadres de porte dans les écoles. Il me semble, c'est un peu ridicule, hein?

Alors, vous, votre solution pour que les chantiers aillent plus vite, ce... si vous avez des suggestions à nous faire, là, pour qu'on soit plus productifs, ce seraient quoi? Parce que, dans le fond, vous, vous êtes en désaccord avec tout qu'est-ce qu'on... qui est proposé dans la loi, vous dites que ça ne donne rien, le projet de loi ne fait rien au niveau de la productivité.

Par contre, on fait face à des enjeux comme ça où est-ce que... je ne sais pas pourquoi que le Québec est toujours différent des autres, des autres provinces, ici, c'est toujours plus long, hein, toujours plus long pour construire une école, toujours plus long pour construire une autoroute, toujours plus long. Pourquoi? Puis qu'est-ce qu'on peut faire pour, justement, qu'on soit dans les... dans les palmarès, là, que le Québec est dans les meilleurs?

• (12 h 10) •

M. Boisjoly (Éric) : Mais toujours plus long. Écoutez, on avait une présentation il n'y a pas longtemps au conseil d'administration de la CCQ sur, justement, le REM. Le REM s'est bâti en cinq ans. Ailleurs dans le monde, le même REM, avec les... à peu près les mêmes structures, les mêmes kilométrages, s'est bâti en 10 ans. Ça fait que je ne le sais pas où le Québec n'est pas productif et rapide d'exécution. C'est sûr qu'il y a peut-être certains chantiers qu'il y a des problématiques, mais ça, ça passe par la planification.

La planification, ce n'est pas le rôle du syndicat, c'est le rôle des donneurs d'ouvrages, et, heureusement, le gouvernement du Québec est donneur d'ouvrage environ à 80 % des travaux d'infrastructure. C'est à lui, à planifier les travaux, pas à nous. Nous, on exécute les travaux. À quelque part, on va... il faut arrêter de garrocher la balle toujours dans la cour des salariés puis des travailleurs, des travailleuses de l'industrie de la construction. Je pense que tout le monde doit se responsabiliser. Le gouvernement du Québec doit aussi se responsabiliser dans la planification des travaux.

Mme Rotiroti : Bien, je suis contente, M. Boisjoly, que vous parlez de planification, parce que... à moins que j'ai... je ne l'ai pas vu dans le projet de loi, il n'y a rien sur la planification, dans le projet de loi, ou qui propose des choses pour mieux planifier les chantiers. Ça fait que je suis contente que vous, vous portez ce point-là. C'est noté.

J'irai moi aussi sur le fonds de rétroactivité. On sait très bien que, dans le projet de loi, ce serait la CCQ qui... qui aurait la gestion de ce fonds-là. Puis on s'entend qu'on commence à... la CCQ commence à en avoir beaucoup à gérer. Il y a même le questionnement : Est-ce qu'ils vont être capables de le gérer? C'est quoi le mécanisme? C'est quoi la façon que ça va être déployé? Même au niveau de la cotisation, qui va cotiser dans ce fonds-là puis comment ça va être distribué? Pouvez-vous me parler un petit peu de vos craintes, si vous en avez, ou si vous trouvez que c'est une bonne idée? J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

M. Boisjoly (Éric) : Bien, je l'ai dit tantôt rapidement, pour nous, créer un fonds pour, dans le fond, la rétroactivité, c'est un non-sens. Une rétroactivité, c'est quelque chose qu'on négocie en ronde de négociations. Puis, s'il y a un délai à la signature de la convention collective... mais le pourcentage ou le montant qui aura été négocié sera applicable à l'échéance de la convention collective. Puis, s'il y a un délai d'un mois, de deux semaines, de trois semaines, de deux mois, de trois mois, bien, ce sera applicable à la signature de la convention collective, c'est simple, ça se fait dans toutes les autres sphères syndiquées où est-ce qu'il y a des rondes de négociation. Ce n'est pas compliqué. Pourquoi créer un fonds, une barrière, que, nous, encore là, le salarié n'aura pas un mot à dire? C'est qui qui va décider du volet qui va être financé, qui va être ramené dans les poches des travailleurs, des travailleuses? Non, la CCQ n'a pas d'affaires là-dedans. Premièrement, ça appartient au syndicat et au patronat de négocier, ça n'appartient pas à la Commission de la construction du Québec.

Mme Rotiroti : Parfait.

La Présidente (Mme D'Amours) : Une minute, Mme la députée.

Mme Rotiroti : C'est vraiment une question très simple : Est-ce que le placement syndical existe encore dans l'industrie de la construction?

M. Boisjoly (Éric) : Oui.

Mme Rotiroti : Oui? Dans toutes les sphères, dans tous les secteurs?

M. Boisjoly (Éric) : Pas dans toutes les sphères. C'est contrôlé. Sauf que ça ne fonctionne pas, on s'entend. Le meilleur exemple, c'est les femmes dans l'industrie. C'est les premières référées au haut de la liste, elles ne sont jamais appelées. Ça fait que ce n'est pas compliqué, ça ne fonctionne juste pas.

Mme Rotiroti : Bien, je suis contente que vous apportiez le... les femmes, parce que je vous ai entendu, pas plus tard que la semaine passée à LCN, à dire à quel point que les femmes sont compétentes sur les chantiers puis sont méticuleuses puis très précises dans leur travail. Quand vous dites que, ça ne marche pas, le placement syndical, entre autres pour les femmes, donnez-nous un... pouvez-vous me donner un exemple concret?

M. Boisjoly (Éric) : Bien, écoutez, je l'ai dit, elles sont les premières sur les listes... les listes de référence de la Commission de la construction. Les employeurs ne veulent seulement pas les embaucher. Ce n'est pas compliqué, parce qu'il y a encore beaucoup de discrimination, il y a encore beaucoup de harcèlement, il y a encore beaucoup d'intimidation. Puis ça, malheureusement... que c'est les femmes. Il y a aussi les apprentis qui le vivent. Malheureusement, c'est encore une industrie... je pense qu'on... elle s'est améliorée de beaucoup, je pense qu'elle a encore à s'améliorer, mais on a encore un grand pas à faire en avant.

Mme Rotiroti : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, c'est tout le temps que nous avons. Maintenant, je vais céder la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve. La parole est à vous, M. le député.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous trois. D'abord, souligner la qualité de votre mémoire, 83 pages, quand même, il y a des mémoires de maîtrise à l'université qui sont plus courts que ça des fois, mais ça s'est lu avec beaucoup de plaisir.

M. Boisjoly (Éric) : Oui, puis ce n'est pas moi qui l'a écrit, là.

M. Leduc : Non? Pas grave, on le salue quand même. J'aimerais vous entendre sur le régime du travail. Mais d'abord un mot, là, le ministre, tantôt, disait, tu sais, sur la mobilité, que ça va permettre aussi aux gens des régions de pouvoir venir travailler à Montréal. Moi, ça m'a un peu fait titiller, là, je n'ai pas l'impression que c'est ça qu'ils veulent, le monde... de vos membres des régions, venir travailler à Montréal, ils veulent travailler sur les chantiers dans leur région respective.

M. Boisjoly (Éric) : Bien, première des choses, ils veulent d'abord et avant tout travailler dans leur région, ça, c'est clair. Mais, s'il n'y a pas de travaux... mais s'il y a des travaux ailleurs, mais, oui, ils vont y aller. Je pense que les travailleurs et travailleuses de l'industrie, ils l'ont toujours démontré, c'est... ils sont nomades, ils se promènent, ils ont construit la Baie-James, ils ont construit les alumineries dans des régions comme la Côte-Nord, le Saguenay—Lac-Saint-Jean, mais toujours en partenariat avec les travailleurs locaux. Puis ça, ça a toujours été. On a toujours priorisé les travailleurs locaux avant d'aller à l'extérieur.

M. Leduc : Moi, je m'attendais, dans ce projet de loi là, à une mise à jour du régime du travail importante parce que j'ai moi-même déposé un projet de loi, il y a quelques années, sur la question de la rétroactivité, sur la question de la loi antiscabs. On a entendu, évidemment, vos griefs sur l'impossibilité de faire des griefs sur certains dossiers. Pas de loi antiscabs dans le projet de loi, une drôle de patente sur la rétro. C'est un peu frustrant, non?

M. Boisjoly (Éric) : C'est très frustrant, oui.

M. Tardif (Claude) : C'est sûr. Puis, encore une fois, vous le savez très bien, les travailleurs de remplacement ou antiscabs, peu importe, hein, au fédéral, ils l'ont fait, ce n'est pas quelque chose... ils se sont ajustés. On se serait entendus si on disait : On veut moderniser, on... Je comprends qu'on est au Québec, on ne veut pas parler nécessairement du fédéral, là, mais ils l'ont fait dans un régime qui est pan... à travers la province. Donc, c'est très, très possible et souhaitable qu'il y ait des dispositions au niveau des travailleurs de remplacement. Il n'y a rien, il n'y en a pas. On le demandait, on l'a demandé dans... lors d'une contestation d'une loi. Ils nous ont dit : Écoutez, c'est au législateur à le faire. Bon, on trouvait que c'était le bon moment. On l'a redemandé, puis ils n'ont pas répondu.

Au niveau de la mobilité, je veux juste intervenir, lorsqu'on dit que la priorité régionale est encore là à 35, puis qu'on a juste fait... augmenter la possibilité d'avoir des travailleurs qui viennent de d'autres régions, il y a aussi un impact important. C'est les clauses des conventions collectives qui sont négociées, qui existaient, qui restreignaient cette... que les parties avaient négociées parce qu'on pouvait. Là, c'est fini. Ils sont annulés à compter du 1er mai 2025. Avec quoi, comme compensation pour les travailleurs? Zéro, on a donné... à ce que l'employeur demandait, on a répondu : Parfait, on vous enlève les... J'ai rarement vu ça, moi, dans ma pratique depuis 40 ans, qu'on va annuler...

M. Leduc : Un projet de loi qui vient jouer dans une convention collective.

M. Tardif (Claude) : ...vient annuler des dispositions de conventions collectives. C'est quelque chose, quand même.

M. Leduc : Moi non plus, je n'ai pas vu ça souvent, je vous le confirme.

M. Tardif (Claude) : C'est peut-être moderne, mais dans le mauvais bord.

M. Leduc : Qu'est-ce que serait l'alternative à la... ce que j'ose appeler la patente du ministre sur la rétroactivité, là? Vous, vous n'aimez pas bien, bien ça. Moi aussi, je trouve ça compliqué, son affaire. C'est quoi, l'alternative?

M. Tardif (Claude) : Bien, écoutez, c'est simple, laissez les parties négocier. C'est ça, c'est d'en faire une matière négociable. On enlève la partie de la loi qui interdit la rétroactivité.

M. Leduc : Qui l'interdit.

M. Tardif (Claude) : Laissez les parties négocier.

M. Leduc : C'est tout.

M. Tardif (Claude) : Ils s'entendront, puis c'est ce que M. Boisjoly dit.

M. Leduc : Comme dans tous les autres secteurs économiques du Québec.

M. Tardif (Claude) : Bien, écoutez, c'est quoi qui serait différent?

M. Leduc : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. C'est tout le temps que nous avons. Maintenant, je vais céder la parole au député de Jean-Talon. La parole est à vous.

M. Paradis : Pour 2 min 38 s. Merci beaucoup pour un mémoire vraiment détaillé et instructif puis... et merci pour votre franchise aujourd'hui. Vous commencez en disant dans le mémoire : «L'industrie de la construction est mal en point.» Ensuite, vous contestez plusieurs des mesures proposées dans le projet de loi n° 51 puis vous proposez plein de mesures très intéressantes qui ne sont pas dans le projet de loi n° 51. Vous terminez en disant que le projet de loi n° 51, ce n'est pas une avancée positive : «Il est encore temps de rectifier le tir.»

Dans les deux minutes qui nous restent, qu'est-ce que vous pensez qu'on devrait faire actuellement, là? Vous savez, là, le ministre, lui, bien, il va bien sûr pousser, c'est normal, il a déposé un projet de loi, il va pousser pour qu'il soit adopté. Quelle... Est-ce qu'on a une base de travail, quand même, pour avancer? Qu'est-ce que vous nous recommandez de faire quand il est dit : «Il est encore temps de rectifier le tir», là? On est là, vous représentez 80 000 travailleurs, mais on est là, tous ensemble, pour l'intérêt du Québec. Qu'est-ce qu'il faut faire?

M. Boisjoly (Éric) : Oui. Moi, moi, je pense qu'il n'est jamais trop tard pour asseoir — puis je l'ai dit tantôt en entrée de jeu — tous les acteurs autour d'une même table puis de dire : OK, ce projet de loi là, il est là... Tantôt, il y a d'autres... il y a d'autres associations syndicales qui vont venir prendre parole, je pense qu'ils vont adresser leurs commentaires, il y a aussi des associations patronales qui vont venir parler. Je pense que tout le monde a un bémol sur ce projet de loi là dans son sens à lui, autant patronal que syndical. Je pense que d'asseoir, encore là, tous les acteurs autour d'une table pour s'assurer de la paix sociale... Je le dis, là. Là, c'est facile, on va mettre en place un projet de loi, mais, en octobre, on dénonce nos conventions collectives, et de là commence la ronde de négociations. Là, on va pouvoir se faire entendre légalement avec nos travailleurs et nos travailleuses.

Aujourd'hui, il y avait du monde, aujourd'hui en avant de l'Assemblée nationale, qui sont venus dire qu'ils ne sont pas d'accord avec le projet de loi, justement, pour leur région, pour leur négociation, pour leur droit d'association. Ça fait que qu'est-ce qu'on veut créer? On veut-tu créer un climat harmonieux dans l'industrie de la construction ou on veut recréer un climat où est-ce qu'il va avoir, dans le fond, des conflits de travail puis des relations de travail houleuses? C'est la question que je pose. Mais il est encore temps, je pense, d'asseoir tout le monde autour d'une table puis de dire : Regardez, je pense qu'on est à côté de la «track», recommençons.

• (12 h 20) •

M. Paradis : Donc, au-delà de ces consultations particulières, ce que vous nous dites, c'est : On a besoin encore beaucoup plus de concertation avant d'avancer puis de changer les normes.

M. Boisjoly (Éric) : Mais qu'on nous écoute, parce qu'on dit tout le temps : On vous entend. Mais il faut écouter.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. C'est tout le temps que nous avons. Donc, je vous remercie pour votre contribution aux travaux de notre commission.

J'ajourne ces travaux jusqu'à demain le mercredi 13 mars, après les avis touchant des travaux des commissions, où elle poursuivra son mandat. Merci, tout le monde.

(Fin de la séance à 12 h 21)