



Mémoire

Présenté aux membres de la
Commission parlementaire de l'économie et du travail
sur le projet de loi n° 33

Par le
Fonds de formation de l'industrie de la construction

Le mardi, 25 octobre 2011
Québec (Québec)

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	3
Introduction	4
Le portrait du FFIC : un organisme paritaire voué au perfectionnement	7
Son origine	7
Sa mission	7
Des règles et des ententes écrites entre la CCQ et le FFIC.....	7
Les actions du FFIC : développer une véritable culture de formation	9
1. Soutenir la participation des travailleurs	9
2. Assurer l'accessibilité au perfectionnement	11
3. Développer la formation en entreprise.....	11
L'apport du FFIC au développement du perfectionnement.....	13
Les conséquences appréhendées du transfert de la promotion et du financement du perfectionnement à la CCQ	15
Sur la promotion	15
Dans l'offre de services.....	15
Chez les partenaires.....	16
Au sein de la société	17
La reddition de compte et la bonne gouvernance	18
Le potentiel de discrimination	20
Conclusion.....	21

REMERCIEMENTS

Les administrateurs du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) remercient les membres de la Commission parlementaire de l'économie et du travail de lui offrir l'opportunité de s'exprimer sur le projet de loi n° 33 éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

INTRODUCTION

Malgré son succès jamais démenti, le Fonds de formation de l'industrie de la construction, négocié par les parties syndicale et patronale en 1991 et inscrit depuis ce temps dans les conventions collectives, est aujourd'hui compromis par les articles 87 et 89, du projet de loi n° 33.

L'article 87 stipule que « *Les sommes qui constituent le Fonds de formation de l'industrie de la construction (...) sont transférées au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction institué par l'article 93.6 de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (...)* ».

Alors que l'article 89 consacre la fin des activités du FFIC : « *Toute entente de gestion, de collaboration ou autre conclue entre la Commission de la construction du Québec et le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) ou le Comité de gestion du Plan de formation du secteur résidentiel (...) institués en vertu des conventions collectives de l'industrie de la construction prend fin.* »

Cette décision gouvernementale injustifiée est d'autant plus choquante qu'elle survient après la publication, le 30 août dernier, du *Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction* qui, soulignant que la création des fonds de formation est le fruit de la négociation collective, recommande qu' : « *Il faut reconnaître et encourager cette initiative des parties.* », et propose : « *Que la CCQ et les fonds de formation améliorent leur complémentarité de façon que les travailleurs aient accès aux meilleures formations pour faire face aux besoins changeants de l'industrie (...)* ».

Rappelons que le Rapport a été accueilli favorablement par la ministre du Travail, Lise Thériault, qui s'est engagée à tenir compte de l'ensemble des recommandations citées dans son projet de loi. Il nous apparaît que le projet de loi n° 33 s'aligne effectivement sur les recommandations du groupe de travail, sauf en ce qui a trait aux fonds de formation pour lesquels il prend une tangente opposée.

Dans la perspective d'obtenir la pérennité du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* (Fonds de formation) et la reconnaissance du comité de gestion qu'est le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) tel que constitué à ce jour, et ce, conformément aux recommandations du groupe de travail, nous présentons aux membres de la Commission parlementaire un mémoire.

Afin d'étayer notre argumentaire, nous tracerons brièvement un portrait du FFIC et de ses actions; nous expliquerons dans quelle mesure son apport est nécessaire à la bonne poursuite du développement de la formation continue; nous ferons part des conséquences du transfert du mandat du FFIC et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel (Plan résidentiel) à la CCQ; et avant de conclure, nous nous exprimerons sur la question de la reddition de compte et les craintes de discrimination basées sur la formation.

Mais avant de commencer, nous souhaitons faire deux mises au point. La première est à l'effet qu'il est de notoriété publique que le Fonds de formation est bien nanti, soit près de 170 millions de dollars. Il faut se rappeler que si le FFIC jouit de ressources aussi considérables, c'est en raison du « gel » des dépenses de 1993 à 1997, par ordre de cour, alors que la perception des cotisations s'est poursuivie.

Sachant que l'industrie de la construction est cyclique et saisonnière, les administrateurs du FFIC ont toujours considéré que cette somme permettra à l'industrie de traverser les périodes de faible activité au cours desquelles la perception des cotisations pourraient être moindre, et de pouvoir maintenir l'offre de formation continue et le paiement des incitatifs aux travailleurs. La santé financière du FFIC permet d'affirmer qu'il a les moyens d'envisager sereinement les défis à venir.

La deuxième mise au point veut rappeler qu'il n'existe nulle part ailleurs de modèle comparable. Les parties patronale et syndicale ont eu à faire preuve d'audace et de rigueur au moment de doter le FFIC de ses règles de fonctionnement. Le succès du perfectionnement, dont le premier indice est la hausse notoire du taux de participation des travailleurs (14 % de la main-d'œuvre en 2010 par rapport à 2 % en 1997), confirme la justesse des décisions prises à l'époque (voir annexe 1).

Toutefois, l'industrie évolue, ses besoins et ses réalités aussi. Des critiques à l'égard du système de perfectionnement se font maintenant entendre. Loin de vouloir se mettre la tête dans le sable ou de se cacher derrière le succès du perfectionnement, les

administrateurs du FFIC et du Plan résidentiel ont initié en 2009 une vaste démarche consultative appelée Horizon 2020 à laquelle s'est jointe la CCQ. Parmi les 300 personnes rencontrées¹ lors de cette consultation, personne n'a évoqué la possibilité que le FFIC soit dépassé, qu'il doive disparaître ou changer de main. Au contraire, les gens rencontrés ont plutôt exprimé un sentiment d'appartenance vis-à-vis le Fonds de formation de l'industrie de la construction.

Nous invitons le gouvernement à faire preuve de discernement en ne jetant pas « le bébé avec l'eau du bain » parce que certaines craintes ont été formulées au sujet d'une possible discrimination ou en raison de certaines difficultés de convenir de mécanismes de reddition de compte satisfaisants pour tous.

C'est dans un esprit d'ouverture, mais avec la conviction d'être injustement dépossédé que le FFIC répond à l'invitation de la Commission parlementaire de l'économie et du travail.

¹Au cours de la démarche consultative, des gestionnaires, des intervenants, des travailleurs et des entrepreneurs de cinq régions du Québec (Montréal, Québec, Ottawa, Gaspésie, Mauricie) ont été rencontrés. Des représentants du MELS et du MTRA ont aussi participé à l'exercice de consultation.

LE PORTRAIT DU FFIC : UN ORGANISME PARITAIRE VOUÉ AU PERFECTIONNEMENT

SON ORIGINE

Voici un extrait d'un texte d'une convention collective qui reconnaît le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* :

Le « Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction » a pour objet d'améliorer les compétences des travailleurs de l'industrie de la construction en supportant toutes les formes de formation et de mesures jugées pertinentes aux fins du perfectionnement et du recyclage des travailleurs de cette industrie en fonction des besoins de cette dernière, favorisant ainsi une meilleure stabilité de l'emploi et du revenu.

Le « Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction » doit ainsi favoriser la réalisation de l'objet de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1995, chapitre 43) »

SA MISSION

La mission du FFIC est de financer les activités de perfectionnement et d'en faire la promotion auprès des travailleurs et des entrepreneurs de l'industrie de la construction.

DES RÈGLES ET DES ENTENTES ÉCRITES ENTRE LA CCQ ET LE FFIC

Après que la CCQ ait déterminé les règles générales d'utilisation du Fonds de formation, tel que le prévoit la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R-20), le Fonds de formation de l'industrie de la construction a élaboré les règles spécifiques d'utilisation. Puis, des ententes sont venues baliser les rôles et le mode de fonctionnement entre la Commission de la construction du Québec (CCQ) et le FFIC :

- Une entente-cadre signée en 1998 qui établit un cadre général favorisant l'établissement de modalités efficaces de fonctionnement relativement aux différents travaux à mener concernant la gestion du FFIC.
- En 2000, une entente particulière sur la gestion financière du Fonds de formation qui établit un cadre de gestion financière du patrimoine du Fonds de formation.
- Aussi en 2000, une entente de collaboration qui établit les modalités de collaboration devant permettre à la CCQ et au FFIC de jouer leurs rôles respectifs fixés par l'entente-cadre.

Après 14 années d'opération, le FFIC est ouvert à réviser ces ententes. Il a d'ailleurs entrepris, dès 2009, la révision des règles spécifiques et de ses règlements généraux afin de les mettre à jour tout en s'assurant qu'ils correspondent aux règles d'éthique et de gouvernance actuelles et qu'ils pourront soutenir les développements à venir.

LES ACTIONS DU FFIC : DÉVELOPPER UNE VÉRITABLE CULTURE DE FORMATION

Les actions du FFIC ont toujours eu pour but de développer une véritable culture de formation. C'est-à-dire d'œuvrer à enraciner chez les travailleurs et chez les entrepreneurs l'idée que le développement de l'employabilité et des savoir-faire implique la participation à des activités de perfectionnement ou de recyclage tout au long de la vie active.

Trois objectifs sous-tendent les actions du FFIC et permettent le développement d'une culture de formation:

1. soutenir la participation des travailleurs
2. assurer l'accessibilité au perfectionnement
3. développer la formation en entreprise

1. SOUTENIR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

1.1. En versant des incitatifs

Les travailleurs ne sont pas rémunérés lorsqu'ils participent aux activités de perfectionnement. Toutefois, depuis 1999, le FFIC leur verse des incitatifs. Les incitatifs tiennent compte du kilométrage et comprennent une allocation pour l'hébergement.

Fait intéressant, lors des consultations en vue d'Horizon 2020, les travailleurs ont dit reconnaître que le perfectionnement était utile au développement de leur employabilité, et que les incitatifs étaient signifiants quant à leur volonté de passer à l'action.

En dix ans, les fonds ont versé près de 70 millions de dollars en incitatifs.

1.2. En mettant en place des agents de promotion de la formation

De 1999 à 2003, les outils d'information sur les incitatifs et le bien-fondé du perfectionnement suffisent à stimuler la participation des travailleurs. En 2003, les administrateurs du FFIC décident de passer en deuxième vitesse. Les associations patronales et syndicales bénéficieront dorénavant d'une subvention pour l'embauche d'un agent de promotion de la formation.

Depuis 2004, 13 agents de promotion sillonnent le Québec et font lever la demande de perfectionnement, puis accompagnent les travailleurs et les employeurs tout au long de leur démarche. Depuis leur arrivée en poste, le taux de participation aux activités a fait un bond de 75 % (15 000 inscriptions en 2004, comparativement à 8 700 en 2003).

1.3. En orchestrant des campagnes de marketing et de promotion

Annuellement, une campagne de marketing est organisée. L'objectif est de féliciter, de façon personnalisée, les travailleurs et les entrepreneurs s'étant engagés dans une démarche de perfectionnement tout en les encourageant à continuer.

Citons, à titre d'exemple, les activités de reconnaissance qui s'inscrivent dans le cadre de la *Semaine québécoise des adultes en formation (SQAF)* : Plus de 10 000 travailleurs ayant fait du perfectionnement reçoivent une invitation personnalisée à une soirée hommage. Globalement à l'occasion de ces soirées, plus de 600 attestations de reconnaissance sont remises à des travailleurs et des formateurs s'étant démarqués. Plus de 2 000 participants aux activités de perfectionnement ont ainsi été rencontrés et salués. Le Gala *PerfectAS* clôturé les activités de reconnaissance en couronnant 36 champions du perfectionnement devant leurs pairs.

Dans le but de faire la promotion du perfectionnement auprès des 150 000 travailleurs et entrepreneurs de l'industrie, le FFIC édite, deux fois par année, la seule revue au Québec spécialisée en perfectionnement : la revue *Formation*.

2. ASSURER L'ACCESSIBILITÉ AU PERFECTIONNEMENT

2.1. En sondant les travailleurs et les employeurs

Depuis sa mise en opération en 1998, le FFIC a régulièrement commandé des sondages scientifiques pour connaître la satisfaction et la perception des travailleurs et des entrepreneurs quant aux services et à l'accessibilité du perfectionnement. La démarche consultative d'Horizon 2020 ainsi que le colloque tenu en février 2011 qui en est l'aboutissement, témoignent éloquemment de cette préoccupation. Au lendemain d'Horizon 2020, le FFIC a élaboré un plan d'action et entrepris de mobiliser les partenaires en vue de relever les défis du perfectionnement des dix prochaines années.

2.2. En mettant l'accent sur la proximité

L'accessibilité au perfectionnement n'est pas homogène. Les travailleurs des régions éloignées doivent se rendre dans les grands centres pour recevoir un perfectionnement plus spécialisé ou de pointe. Afin de contrer cette réalité, le FFIC innove en finançant des projets pilotes tels que l'Unité mobile de perfectionnement pour les couvreurs, l'Unité mobile en mécanique de protection incendie et l'Unité mobile en pose de revêtement souple.

D'autres projets favorisant la proximité des activités de perfectionnement sont actuellement à l'étude. Citons notamment la formation en ligne. Depuis deux ans, beaucoup d'efforts ont été investis sur le www.ffic.ca ainsi que sur le Web 2.0 afin de se rapprocher davantage des travailleurs et pouvoir leur proposer de nouveaux services.

3. DÉVELOPPER LA FORMATION EN ENTREPRISE

3.1. En allant à la rencontre des entrepreneurs

À titre de porte-parole du Fonds de formation de l'industrie de la construction, le président-directeur général a notamment pour mandat de faire connaître les services du FFIC aux entrepreneurs et stimuler la demande de formation en entreprise.

3.2. En finançant les activités de perfectionnement hors répertoire

Le FFIC finance les activités de perfectionnement annoncées dans le *Répertoire des activités de perfectionnement de l'industrie de la construction* édité par la CCQ, ainsi que toutes autres formations répondant aux critères d'admissibilité.

L'APPORT DU FFIC AU DÉVELOPPEMENT DU PERFECTIONNEMENT

La contribution du FFIC au système de perfectionnement est d'offrir un contrepoids à la dynamique institutionnelle de la CCQ et d'être une véritable force motrice du développement et de l'innovation en matière de perfectionnement. Le FFIC peut tenir ce rôle privilégié parce que le perfectionnement constitue son seul et unique mandat; et parce que les deux volets de sa mission, le financement des activités et la promotion de celles-ci, sont complémentaires et ont un effet combiné sur le développement du perfectionnement.

La CCQ, quant à elle, doit gérer plusieurs fonctions de front. Ayant la responsabilité d'assurer la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, la Commission de la construction doit voir à la formation de base de même qu'au perfectionnement. Deux dossiers souvent en opposition pour l'allocation des ressources.

Dès la mise en place du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, comme au moment où les ententes de gestion ont été négociées, les maîtres d'œuvre ont voulu que le perfectionnement soit le produit d'un partenariat étroit et continu entre les deux fonds de formation et la CCQ. Ce partenariat est exigeant, parfois décevant. Mais, il a toujours été efficient permettant le développement du perfectionnement des travailleurs et l'atteinte d'un succès qui s'avère être plus grand que les rêves les plus audacieux formulés à l'époque.

Ce succès, c'est la mutualisation du financement des activités de perfectionnement et de recyclage par la création du fonds de formation, qui a permis à l'industrie de créer une sorte de droit individuel à la formation, en moins de 15 ans. Ce succès, c'est aussi celui de l'industrie qui, pour y arriver, a su mettre de côté les intérêts partisans au profit d'un intérêt commun : le perfectionnement de la main-d'œuvre.

En terme de statistiques, l'ampleur de cette réussite se traduit ainsi : De 1997 à 2010, 150 958 travailleurs ont participé à au moins une activité de perfectionnement, 120 761 000 de dollars ont été investis dans les activités de perfectionnement et 69 416 000 de dollars ont été versés en incitatifs aux travailleurs.

En bout de piste, c'est l'ensemble de la société qui est bénéficiaire du rehaussement des standards de qualité dans les ouvrages de construction.

LES CONSÉQUENCES APPRÉHENDÉES DU TRANSFERT DE LA PROMOTION ET DU FINANCEMENT DU PERFECTIONNEMENT À LA CCQ

Dans le cas où le gouvernement persisterait dans sa volonté de transférer le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* et de mettre un terme aux activités des comités de gestion, dont le FFIC, nous pensons qu'il y aura des impacts négatifs sur le perfectionnement dans l'industrie. En voici quelques-uns :

SUR LA PROMOTION

À court terme, il risque fortement d'y avoir interruption des activités de promotion et de marketing citées plus haut (activités de reconnaissance et revue *Formation*). La disparition des agents de promotion de la formation est aussi à craindre.

Compte tenu du grand nombre de fonctions qui incombe à la CCQ, elle ne pourra soutenir le même niveau d'engagement dans la promotion du perfectionnement que le FFIC. L'intérêt accordé et les ressources investies en perfectionnement ne peuvent qu'être moindres.

À long terme, le réinvestissement sera mitigé. Historiquement, les idées novatrices en matière de promotion viennent des fonds qui sont dédiés et proactifs en perfectionnement. La CCQ, souvent partenaire dans les activités de promotion, se limite à emboîter le pas.

Dans ce contexte, il est permis d'anticiper une baisse du taux de participation puisque la création des fonds et des postes d'agents de promotion ont été des éléments clés dans son accroissement.

DANS L'OFFRE DE SERVICES

Sans le leadership des fonds, il faut s'attendre à brève échéance à une consolidation du perfectionnement dans les grands centres, au détriment d'un perfectionnement de

) proximité et personnalisé. Rappelons que les besoins exprimés par les travailleurs et les entrepreneurs dans le cadre d'Horizon 2020 vont dans le sens contraire : un perfectionnement en région ou en entreprise, « just in time », qui tient compte de la diversité de la clientèle, donc personnalisé.

Selon la Loi R-20, la CCQ détermine annuellement les besoins de perfectionnement et élabore le *Répertoire des activités de perfectionnement de l'industrie de la construction* en fonction de ceux-ci. Il est possible qu'à long terme les formations hors répertoire, qui permettent au FFIC de répondre rapidement aux nouveaux besoins de l'industrie, diminuent dramatiquement. Il est aussi probable que la formation en entreprise soit aussi appelée à disparaître parce que plus personnalisée que générique.

De plus, le changement de gestionnaires du Fonds de formation donnera lieu à une remise en question du système de perfectionnement au moment où l'industrie connaît des sommets d'heures travaillées et au moment où le système de perfectionnement devrait fonctionner de façon fluide pour lui assurer une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant.

CHEZ LES PARTENAIRES

) D'être ainsi injustement dépossédées ne peut qu'amener les parties syndicale et patronale à se démobiliser, voire à se dissocier, des initiatives de la CCQ notamment en matière de perfectionnement. Les fonds de formation sont un des fleurons de l'industrie en raison de leur succès (150 000 travailleurs perfectionnés en 12 ans), mais aussi en raison du modèle efficace et rentable de cogestion par les parties du dossier du perfectionnement de la main-d'œuvre.

) Le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* étant le fruit d'une volonté commune des associations patronales et syndicales d'agir de façon proactive sur le perfectionnement et le recyclage de la main-d'œuvre, il est à prévoir que cette volonté persistera au-delà du transfert des fonds à la CCQ et qu'elle cherchera à s'exprimer à l'extérieur de la CCQ. La création d'un système parallèle de perfectionnement est probable, ce qui consacrerait la disparition de la paix sociale entre les parties.

Sans contredit, le désengagement de l'industrie aura, lui aussi, une incidence sur la baisse du taux de participation.

AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Faire la démonstration que le gouvernement peut en tout temps récupérer « manu militari » des fonds privés, engendrera un climat de méfiance à son égard, discréditant les initiatives de prise en charge et militant en faveur de la déresponsabilisation des partenaires sociaux.

Les effets combinés d'une commission d'enquête publique, d'un projet de loi ambitieux et d'une crise de confiance ne peuvent que se traduire par la déstabilisation de l'industrie, un secteur structurant de l'économie québécoise.

LA REDDITION DE COMPTE ET LA BONNE GOUVERNANCE

La bonne gouvernance, l'éthique et la transparence sont à l'ordre du jour au sein des administrations publiques et privées. Le FFIC ne fait pas bande à part. Il s'en préoccupe pour avoir de nombreux comptes à rendre. En voici un aperçu :

Bien que le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* soit bien nanti avec ses 170 millions de dollars, les transactions qui y sont faites répondent à des règles strictes. D'abord, il importe de savoir que 98 % des transactions ont lieu au sein de la Commission de la construction du Québec. Dans le cadre des ententes citées plus haut (page 7), il revient à la CCQ d'estimer les besoins annuels de perfectionnement et d'adresser une demande de financement au FFIC pour organiser l'offre de formation de l'année à venir (environ 23 millions de dollars pour 2012). La CCQ doit aussi présenter au FFIC une demande d'environ deux millions de dollars en imputations, somme remboursant la Commission de la construction du Québec pour l'ensemble des frais en lien avec le perfectionnement des travailleurs et des entreprises (frais d'administration, les frais de gestion ainsi que les frais des employés de la CCQ attitrés à rendre les services).

Dans le cadre de leurs prérogatives, les membres du conseil d'administration du FFIC posent des questions, argumentent et demandent des redditions de compte sur l'emploi des sommes demandées par la CCQ. Bien que les rétroactions ne soient pas toujours aisées à obtenir, toutes les demandes de financement de la CCQ ont été accueillies favorablement à ce jour.

Quant à lui, le FFIC évalue ses besoins financiers (environ 3 millions de dollars) en fonction de ses dépenses administratives et la livraison de son mandat (activités de promotion et remboursement d'activités de perfectionnement hors répertoire). La CCQ verse les sommes nécessaires par transferts bancaires, prévisions budgétaires à l'appui. À chaque trimestre, un rapport des dépenses d'opération du FFIC est acheminé à la Commission de la construction.

À la fin de l'année financière, les sommes d'argent non employées sont retournées à la CCQ pour être redéposées dans le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*. Les états financiers du FFIC sont envoyés à la Commission de la

) construction après avoir été audités par une firme comptable externe. Un rapport d'activité exhaustif est aussi réalisé et acheminé à la CCQ. Le rapport d'activité et les états financiers du FFIC sont joints au *Rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec*. À titre de document public, le rapport annuel est transmis par la direction générale de la Commission de la construction du Québec au ministre du Travail qui le dépose à l'Assemblée nationale.

Compte tenu de ces procédés rigoureux et documentés, que peut-on exiger de plus comme reddition de compte?

LE POTENTIEL DE DISCRIMINATION

On ne peut passer sous silence les craintes exprimées par le groupe de travail dans son rapport sur le risque de discrimination auquel pourrait donner lieu l'offre exclusive formation. De prime abord, il importe de retenir qu'il n'y a jamais eu, à ce jour, de cas de discrimination documenté ou même soulevé. Ce qui n'est pas surprenant puisque dès la mise en œuvre du FFIC, des règles ont été prévues afin de prévenir toute discrimination. Toutefois, afin de mettre un terme à ces craintes, le projet de loi n° 33 pourrait comprendre une disposition qui aurait pour effet d'inclure les fonds de formation dans l'article 61.2.3 et 4 de la Loi R-20 (voir annexe 2).

CONCLUSION

Durant les dix prochaines années, l'industrie de la construction devra répondre à un haut volume de travail dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. L'atout que représente la formation continue sera majeur dans la capacité qu'elle aura d'attirer, de retenir la main-d'œuvre et de soutenir la productivité en chantier. L'historique du FFIC démontre qu'il est en mesure d'investir les ressources exigées et qu'il représente une force motrice apte à susciter le changement.

Le perfectionnement est un succès. La mutualisation du financement du perfectionnement s'est avérée être une formule performante et efficace. La hausse du taux de participation en témoigne.

La phase initiale de développement du perfectionnement est révolue. Il faut maintenant consolider son développement sur des bases non plus uniquement quantitatives, mais aussi qualitatives. Le mode de livraison du perfectionnement doit être novateur, efficace et de proximité. Quant aux ressources investies, elles doivent être suffisantes, adéquates et efficaces. Pour y arriver, il est primordial que le système de perfectionnement soit harmonieux et que l'ensemble des intervenants converge.

Il faut rapidement trouver des solutions et permettre au système d'être plus efficace. En ce qui a trait au perfectionnement, les recommandations contenues dans le *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction* sont pertinentes. Par conséquent, nous demandons que les articles 87 et 89 soient retirés du projet de loi n° 33.

Le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* doit être pérennisé une fois pour toute et le FFIC, qui a joué un rôle prépondérant dans le développement du perfectionnement, doit pouvoir poursuivre son engagement. Nous demandons au gouvernement de reconnaître, tel quel, le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* dans la Loi et de consolider les actions du FFIC en faisant confiance en la capacité des parties d'œuvrer, avec sagesse et vision, au développement des compétences de la main-œuvre de l'industrie de la construction.

ANNEXE 1

Ventilation des coûts de perfectionnement par travailleur de la construction ayant participé aux activités de perfectionnement de 1997 à 2009

	Nombre de travailleurs ayant participé à des activités de perfectionnement (1)	Coût de réalisation des activités de perfectionnement (2)	Coût des incitatifs	Coût global des activités de perfectionnement par travailleur
1997-1998	1 797	n.d. (3)	s.o. (4)	
1998-1999	2 284	238 000 \$	s.o.	104 \$
1999-2000	2 359	3 050 000 \$ (5)	474 000 \$	1 494 \$
2000-2001	3 503	4 101 000 \$	670 000 \$	1 362 \$
2001-2002	7 310	5 665 000 \$	2 582 000 \$	1 128 \$
2002-2003	8 788	8 143 000 \$	4 538 000 \$	1 443 \$
2003-2004	15 261	9 881 000 \$	4 586 000 \$	948 \$
2004-2005	14 205	11 803 000 \$	5 316 000 \$	1 205 \$
2005-2006	15 312	14 473 000 \$	7 888 000 \$	1 460 \$
2006-2007	17 231	16 360 000 \$	9 040 000 \$	1 474 \$
2007-2008	20 104	16 704 000 \$	10 581 000 \$	1 357 \$
2008-2009	21 961	14 868 000 \$	10 930 000 \$	1 175 \$
2009-2010	20 843	15 475 000 \$	12 811 000 \$	1 357 \$
Total	150 958	120 761 000 \$	69 416 000 \$	1 260 \$

La création du Fonds de formation de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel a permis une croissance constante sans précédent, au Québec, du nombre de travailleurs et de travailleuses faisant de la formation continue.

(1) Source : Bilans des activités de perfectionnement et de recyclage de 1998 à 2009.

(2) Source : Rapports annuels de la CCQ de 1998 à 2009.

(3) Les dépenses imputées aux fonds ont été comptabilisées à partir de 1998.

(4) Le paiement d'incitatifs a débuté en 1999 au FFIC et en 2002 au Plan.

(5) C'est en 1999 que fut comptabilisé pour la première fois le coût pour la réalisation d'activités de perfectionnement pour les travailleurs du secteur résidentiel. Le montant de cette année tient compte du cumul des coûts pour les deux secteurs, ICI et résidentiel.

ANNEXE 2

Extrait de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction

61.2. Une clause d'une convention collective ne peut:

1° accorder une préférence à une association représentative ou à une association sectorielle d'employeurs;

2° porter atteinte à un droit d'un salarié sur la base d'une discrimination en rapport avec son allégeance syndicale;

3° porter sur une agence de placement;

4° limiter le libre choix de l'employeur de requérir les services d'un salarié directement auprès de cette personne ou par l'entremise de la Commission ou d'une référence syndicale;

4.1° limiter le libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur;

5° introduire des clauses discriminatoires à l'endroit de quelque employeur ou de quelque association ou groupement de salariés ou d'employeurs;

5.1° introduire une disposition incompatible avec un engagement du gouvernement du Québec dans le cadre d'une entente intergouvernementale en matière de mobilité de la main-d'œuvre;

6° contenir toute autre disposition contraire à la loi.

1993, c. 61, a. 46; 1995, c. 8, a. 34; 2005, c. 42, a. 6.

61.3. Toute clause d'une convention collective contraire aux dispositions de la présente loi est réputée non écrite.

1993, c. 61, a. 46.

61.4. Sur requête du procureur général ou de toute partie intéressée, la Commission des relations du travail peut déterminer dans quelle mesure une clause d'une convention collective est contraire à une disposition de la présente loi.

Le requérant doit signifier cette requête aux autres parties intéressées.

1993, c. 61, a. 46; 2001, c. 26, a. 162.