

QUAND MODERNISATION RIME AVEC DÉRÈGLEMENTATION

Réactions et commentaires de la CSD et de la CSD-Construction sur le projet de loi n° 51 : Loi modernisant l'industrie de la construction

Mémoire présenté devant la
Commission de l'économie et du travail
13 mars 2024



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
CSD-Construction**

13 mars 2024

Table des matières

Table des figures	4
Liste des tableaux.....	5
Liste des abréviations.....	6
Présentation de la CSD et la CSD-Construction (CSD-C)	7
Introduction.....	8
La productivité.....	9
L'indice de productivité du travail va au-delà de la productivité des travailleurs et travailleuses.....	10
Comment expliquer le « retard » du Québec face à l'Ontario ?.....	14
Les raccourcis patronaux pour mettre la responsabilité sur les travailleurs et les travailleuses et viser la dérèglementation de l'industrie de la construction.....	20
Fluctuation de la productivité de l'industrie de la construction au Québec.....	25
Améliorer l'industrie de la construction, et par extension la productivité.....	33
Des travailleuses et des travailleurs formés adéquatement aux besoins de l'industrie.	33
La polyvalence des métiers de la construction	37
Enjeux de la rétention et de l'attraction et solutions.....	39
a) Offrir un environnement de travail sécuritaire aux travailleurs et travailleuses...	40
b) Valoriser les occupations.....	41
Conditions de travail et conventions collectives.....	42
Griefs	42
a) Adhésion syndicale.....	43
b) Éligibilité du renouvellement	44
c) Rétroactivité salariale	45
d) Donneurs d'ouvrage	46
e) Travailleurs et travailleuses de remplacement.....	47
Les travailleuses dans l'industrie de la construction.....	47
a) Prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel	47
b) La formation des travailleuses de la construction	51
Les personnes immigrantes dans l'industrie de la construction.....	53

a) Une notion qui couvre trop large	53
b) Reconnaissance de la formation et de l'expérience hors Québec.....	55
c) Concurrence des mesures concernant les travailleuses et les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise ».....	55
d) Les personnes immigrantes	56
Un chantier, ça se planifie.....	59
Les enjeux de la mobilité interrégionale.....	61
L'encadrement de la mobilité par le gouvernement	61
Mobilité et conjoncture économique	65
Les rôles et responsabilités de la CCQ	68
Administrateur du Fonds de rétroactivité	68
Indépendance de la CCQ	69
Formation d'un Comité de relation de travail.....	71
Référencement	73
Interaction entre la CCQ et le Tribunal administratif du travail (TAT)	76
Liste des revendications	76
Bibliographie.....	86

Table des figures

Figure 1: Facteurs pouvant expliquer la productivité du travail	13
Figure 2: Productivité du travail Ontario et Québec secteur de la construction (1997-2022)	15
Figure 3 : Différence (\$) de la productivité du travail Ontario et Québec secteur de la construction résidentielle et non résidentielle (ICI) (1997-2022)	17
Figure 4 : Récupération estimée des heures de travail advenant une polyvalence accrue des métiers, par métier	23
Figure 5 : Productivité du travail (\$) Québec 1997-2022.....	26
Figure 6 : Relation entre fluctuation annuelle de l'indice de productivité et les nouvelles entrées dans l'industrie de la construction (2013-2022).....	28
Figure 7 : Lésions professionnelles en construction (2022)	30
Figure 8 : Comparaison lésions professionnelles construction et hors construction (2022)	31

Liste des tableaux

Tableau 1 : Coût unitaire (\$) et différence (%) de différents types de construction, Comparaison Toronto et Montréal (2024)	19
Tableau 2 : Nouvelles entrées de travailleurs et travailleuses dans l'industrie de la construction (2013-2022)	27
Tableau 3 : Taux de qualification des travailleuses et des travailleurs de la construction, 2022.....	52
Tableau 4 : Nombre et proportion de salarié.e pouvant être considéré.e comme préférentiel (15 000h) 2022.....	63
Tableau 5 : Part des heures effectuées dans la région de domicile (2022)	66

Liste des abréviations

CRT : Comité de relations de travail

CCQ : Commission de la construction du Québec

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CSD : Centrale des syndicats démocratiques et CSD-Construction

LMRSST : *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*

R-20 : *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

Présentation de la CSD et la CSD-Construction (CSD-C)

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente près de 71 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte environ 270 syndicats affiliés et le syndicat affilié qui compte le plus de membres, avec ses quelque 25 000 membres, est le Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD), connu sous le nom de CSD-Construction.

Introduction

L'organisation particulière de l'industrie de la construction (statut d'emploi atypique, une majorité d'employeur avec peu d'employés, syndicalisation obligatoire, formations, compétences, des différents mécanismes liés à l'acquisition de compétences, etc.) nécessite une intervention étatique par l'entremise 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* (loi R-20). C'est la raison d'être de cette loi, offrir un encadrement pour une industrie qui est primordiale pour le développement économique du Québec.

Dans l'analyse du projet de loi, nous nous devons de porter une attention particulière aux modifications qui visent le long terme, une forme de permanence en l'incluant dans la loi R-20. Alors qu'en réalité plusieurs des modifications présentées dans le projet de loi n° 51 : *Loi modernisant l'industrie de la construction* (PL51) visent à répondre à une conjoncture qui elle, bien que pour une certaine durée, est temporaire. Comme l'ensemble de l'économie, l'industrie de la construction est soumise à des cycles économiques qui ne seront pas en permanence dans ce qui s'approche du plein emploi dans l'industrie ou encore ce que l'on peut considérer comme une pénurie de main-d'œuvre.

La nécessaire hausse de productivité est, avec la recherche d'entrées importantes de main-d'œuvre dans l'industrie, les principaux leitmotivs gouvernementaux pour plusieurs modifications législatives contenues dans le PL51. Alors que du côté patronal, il y a, sous couvert d'une hausse de productivité, une recherche de déréglementation de l'industrie de la construction. Nous croyons qu'il faut agir avec prudence sur cette tendance à faire un lien entre déréglementation et dynamisme économique.

La productivité

Depuis plusieurs années, il y a, dans l'espace public, le développement d'un discours de plus en plus présent concernant la nécessité d'une hausse de la productivité, voire du rattrapage, des indicateurs de productivité pour le Québec. L'industrie de la construction n'échappe pas à ce discours. Que ce dernier provienne du gouvernement¹ ou des associations patronales². Plus spécifiquement, pour l'industrie de la construction, ce « retard » se déclinerait principalement à trois niveaux. Un retard comparativement à d'autres juridictions limitrophes, principalement l'Ontario (1), comparativement à d'autres secteurs de l'économie québécoise (2) et une trop faible augmentation au cours des dernières années de la productivité du secteur (3). Afin d'avancer adéquatement des facteurs explicatifs, ou des hypothèses explicatives, aux postulats de « retard » observés dans l'analyse de l'indice de productivité de travail, il importe de comprendre ce concept et qu'est-ce qu'il mesure exactement. L'analyse, ou la compréhension partielle de l'indice, va, et a généré, des facteurs explicatifs du « retard » de productivité de l'industrie de la construction qui ne ciblent qu'une seule cause : le manque d'efficacité et d'efficience du travail effectué par les travailleurs et travailleuses de l'industrie. Par conséquent, si nous n'avons qu'une explication monocausale, les solutions seront tout autant unilatérales, comme nous les rencontrons actuellement. Nous croyons qu'il est nécessaire de prendre le temps de comprendre les différents éléments qui composent l'indice. Ce pas de recul assurera la mise place d'actions et des politiques qui concordent avec la réalité plutôt que de transformer les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction en boucs émissaires d'un mésusage d'un concept statistique, soit l'indice de productivité du travail.

¹ Sous-secrétariat aux infrastructures publiques, « Plan d'action pour le secteur de la construction : Soutenir l'industrie afin de réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec » (Québec, Canada: gouvernement du Québec, 2021).

² Philippe Gougeon, « Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers » (APPECO, 30 août 2023).

L'indice de productivité du travail va au-delà de la productivité des travailleurs et travailleuses

Très rapidement, le discours sur la productivité s'est déployé comme un manque de productivité de la part des travailleurs et travailleuses de l'industrie. On ne parle pas de la productivité du secteur, on parle de la productivité du travail, rejetant d'emblée tout autre indicateur de productivité disponible³, dont la productivité multifactorielle⁴. Cette propension à utiliser l'indice de productivité du travail s'explique en majeure partie par l'apparente simplicité de la mesure. Puisqu'elle est présentée en dollars par heure travaillée, on l'utilise, à tort, comme un indice non composite, comme un indice à une seule variable.

Bien que l'indice porte le nom de productivité du travail, l'indice ne se compose pas, comme nous allons le présenter, exclusivement de la valeur monétaire apportée par le travail physique dans l'industrie. En terme moins technique, le premier réflexe de définition qui émerge à la lecture du libellé de l'indice est la suivante : le travailleur ou la travailleuse de la construction reçoit un matériau (bois, ciment, clous, etc.), il ou elle travaille un nombre d'heures X sur ces matériaux et nous avons par la suite la valeur du produit que nous divisons par le nombre d'heures travaillées. Par exemple, si nous avons pour 100\$ de matériaux, et qu'à la fin de son travail (pendant 10h) le produit construit se vend 200\$, on dira qu'il ou elle a produit pour 10\$ de valeur par heure de travail : $(200\$ - 100\$) / 10h = 10\$/h$. Pour plusieurs analyses qui mobilisent l'indice de productivité du travail, lorsque l'on souligne que pour l'industrie de la construction la productivité du travail était de 45,6\$ de l'heure, elles confondent « productivité » du travail et « intensité » du travail.

³ *Ibid*, pp. 12-21

⁴ Statistique Canada, « Mesures de la productivité multifactorielle », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-607-x/2016001/215-fra.htm>

La productivité du travail reflète le volume de production généré par heure de travail. Il ne faut toutefois pas en conclure qu'elle dépend uniquement de la performance de la main-d'œuvre. Elle est également influencée par tous les autres facteurs de production et l'environnement dans lequel fonctionnent les entreprises. En fait, l'intensité de l'effort fourni par les travailleurs a effectivement des répercussions sur la productivité du travail, mais cet élément est généralement beaucoup moins important que le volume de capital (comme les outils ou la machinerie) dont dispose un individu pour accomplir sa tâche⁵.

Il est important de retenir que l'intensité du travail n'est qu'une des composantes de l'indice de productivité du travail. Alors que mesure vraiment cet indice ?

La productivité :

- Mesure l'efficacité avec laquelle une économie transforme les entrées en produits;⁶
- Mesure l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées au cours de l'activité économique;⁷
- Quantifie la contribution de la productivité à la croissance économique.⁸

Pour quantifier ces trois mesures, les différents indices de productivité s'arriment au PIB. Plus spécifiquement l'indice mesure la contribution monétaire d'un secteur (par exemple le secteur de la construction) au PIB. Le calcul de la productivité du travail est somme toute assez simple :

$$\text{Productivité du travail} = \frac{\text{PIB}}{\text{Heures travaillées}}$$

Ce qui veut dire que nous prenons le PIB secteur de la construction et que, tout simplement, on le divise par le nombre d'heures travaillées dans le secteur. Nous obtenons ainsi la productivité à l'heure du secteur de la construction en dollars (selon le PIB choisi). Par conséquent, plus le PIB du secteur de la construction est

⁵ Réjean Gamache, « La productivité : définition et enjeux » (Québec, Canada: Ministère du Travail, gouvernement du Québec, février 2005), p. 4.

⁶ John R. Baldwin et Wulong Gu, « Qu'est-ce que la productivité? Comment la mesure-t-on? Quelle a été la productivité du Canada? » (Statistique Canada, Division de l'analyse microéconomique, 2008), p. 7.

⁷ Statistiques Canada, « Mesure de la productivité et des variables connexes -National et provincial (annuelle) », https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=1402

⁸ *Idem.*

élevé et plus le nombre d'heures effectuées est bas, plus l'indice de productivité du travail sera élevé.

Où cela se complique c'est dans le calcul du PIB. Comme nous l'avons présenté précédemment, certains discours et analyses soulignent que l'indice de productivité, son « retard », incombe à la productivité des travailleurs et des travailleuses de la construction. Pour leur donner raison, il faudrait que le PIB représente que la productivité du travail et, en décomposant le calcul du PIB, on se rend compte que ce n'est pas le cas. Il existe différentes méthodes, principalement trois⁹, de calcul du PIB, mais toutes arrivent à un résultat similaire. Dans le cas qui nous occupe et pour comprendre les éléments associés à la productivité du travail, nous présentons le calcul du PIB fondé sur les revenus¹⁰ :

$$PIB = \text{Rémunération des employés} + \text{Revenu mixtes brut} + \text{Excédent brut d'exploitation} + \text{Impôts moins subventions sur les produits} + \text{Impôts moins subventions sur la production}$$

Comme nous pouvons le voir dans l'équation, le PIB ne présente pas la valeur injectée par le travail (intensité du travail) aux produits (construction de bâtiments, voiries, ponts, etc. dans le cas qui nous occupe). Le PIB représente plutôt, et principalement, les salaires reçus par les travailleurs et les travailleuses, ainsi les revenus des entreprises¹¹. Il y a aussi les composantes des impôts et subventions, mais dans le cas qui nous occupe, nous considérons que les enjeux traités dans le présent mémoire et les différentes explications sur la productivité d'un secteur privé comme la construction ne doivent pas se faire sous l'angle de la fiscalité des entreprises. Cet enjeu est important pour la CSD, mais serait hors propos dans le cadre actuel des consultations.

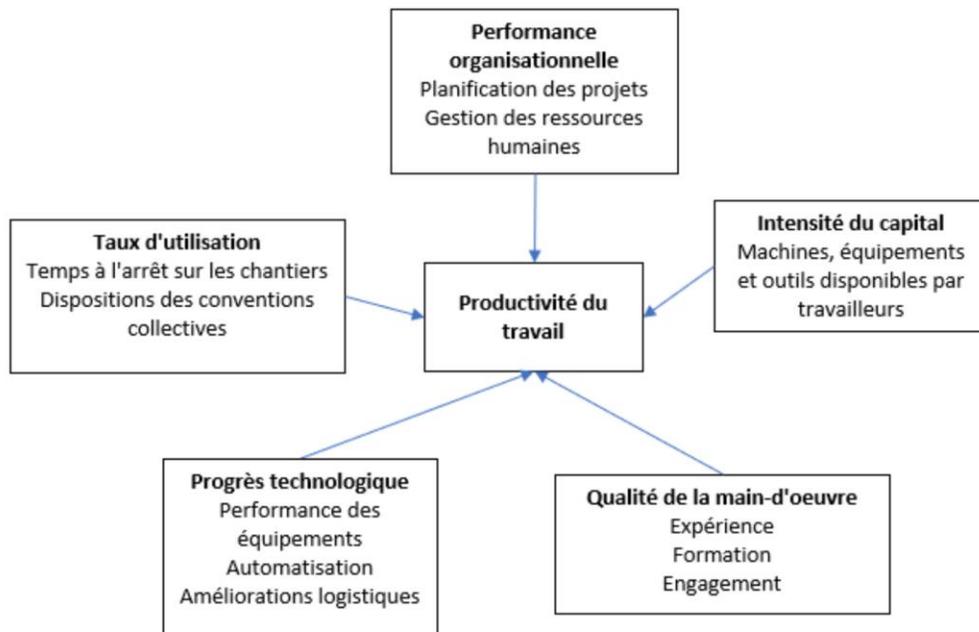
⁹ Fondé sur le revenu, sur les dépenses et sur les valeurs ajoutées. Statistique Canada, « Calcul du PIB », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-607-x/2016001/1057-fra.htm>

¹⁰ Pour les définitions des différentes composantes, voir Statistique Canada, « Classification des composantes de produit intérieur brut, en termes de revenus », https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=147248&CVD=147249&CLV=0&MLV=2&D=1&dis=1

¹¹ Les revenus des entreprises proviennent de deux composantes, soit le revenu mixte brut et l'excédent brut d'exploitation. L'excédent représente les revenus des entreprises constituées en société tandis que la composante des revenus bruts des entreprises qui ne le sont pas.

Bien que l'indice de la productivité du travail ne mesure pas que la productivité du travail (l'intensité), nous ne croyons pas pour autant que nous devons rejeter l'indice de productivité. Dans une perspective de productivité du secteur de l'industrie de la construction, il est possible de poursuivre une certaine fragmentation explicative des deux principales composantes, soit la rémunération et les revenus des entreprises. Dans le premier cas, sans être une vérité absolue observable sur le terrain, il existe souvent un lien entre les salaires, l'expérience, la formation et à terme l'efficacité d'un travailleur ou d'une travailleuse. En ce qui concerne les revenus, il existe une série de facteurs explicatifs pouvant être mobilisés pour expliquer la productivité, l'efficacité et l'efficacité des entreprises, pensons par exemple à la performance organisationnelle (dont la planification des projets), à la performance des équipements et outils offerts aux travailleurs et travailleuses, etc. À l'instar de l'étude d'APPECO commandée par l'Association de la construction du Québec (ACQ), nous exposons, à la Figure 1 les facteurs pouvant expliquer la productivité du travail.

Figure 1: Facteurs pouvant expliquer la productivité du travail



Source : APPECO, « Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers, p. 10

Cependant, à l'inverse de l'étude dont la figure est tirée, la CSD considère que ces facteurs explicatifs doivent être mobilisés dans une analyse des données observées de l'indice de productivité du travail. Comme nous allons le démontrer, ces facteurs incarnent également des pistes de solutions qui seront bénéfiques à long terme pour l'industrie de la construction, et ce, sans pointer du doigt un acteur particulier, comme le faisait l'étude en question en concluant que la solution « miracle » passait par la polyvalence des métiers.

Dans les sous-sections qui suivent, nous exposons différentes explications aux observations souvent entendues concernant la productivité du secteur de la construction. Cette analyse prend en considération les composantes du PIB et de l'indice de la productivité du travail telles qu'exposées dans cette section ainsi que les facteurs explicatifs de la Figure 1. De plus, cela va permettre de mettre en évidence certaines observations empiriques qui ne se voient pas nécessairement dans la présente section qui est plus théorique. Cette analyse est, pour nous, indissociable de la mise en place de politiques et de modifications législatives telle qu'apportée par le projet de loi 51.

Comment expliquer le « retard » du Québec face à l'Ontario ?

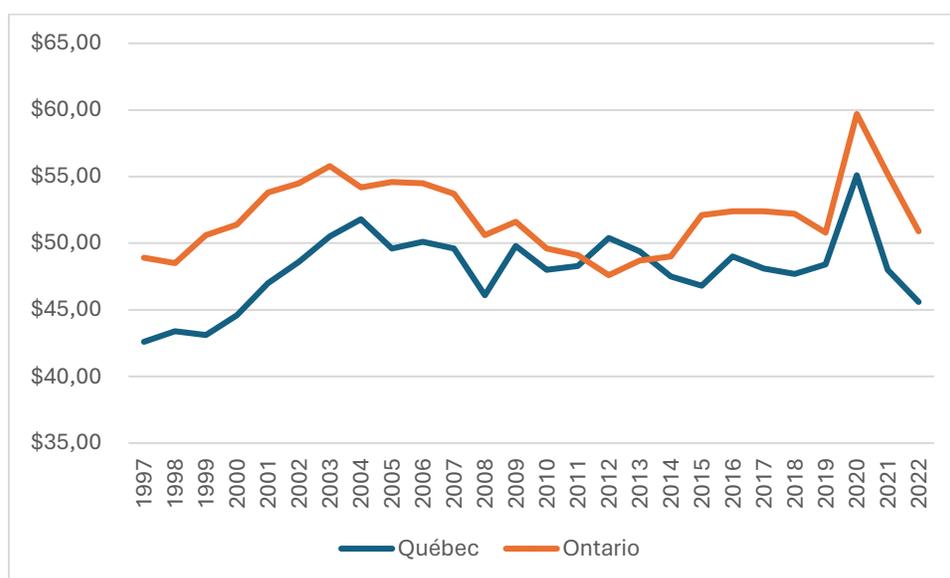
Il a été, à maintes reprises, présenté le « retard » de productivité du travail de l'industrie de la construction québécoise comparativement à celle de l'Ontario. À juste titre, l'étude commandée par l'ACQ souligne que :

« la productivité du secteur de la construction au Québec est inférieure à celle [...] de l'Ontario, et ce depuis de nombreuses années. Exception faite de 2012, la productivité du travail du secteur de la construction ontarien a toujours été supérieure à celle du Québec. L'écart moyen a été de 7,56%, mais il atteignait 10,4 % en 2022, démontrant une certaine détérioration¹². »

¹² Idem p. 17.

C'est exactement ce que nous observons dans la Figure 2. Cependant, nous ne partageons aucunement le constat de la détérioration qu'ils observent pour 2022. Les années 2019 à 2021 sont celles de la pandémie et nous pouvons affirmer que ces années n'étaient pas soumises à une conjoncture économique normale et conclure que la différence de 2022 avec ce moment de turbulence économique est une détérioration est tout simplement sans fondement et faire fi de la conjoncture. Il serait nécessaire de poursuivre l'analyse pour expliquer la chute moins importante de l'Ontario en 2022.

Figure 2: Productivité du travail Ontario et Québec secteur de la construction (1997-2022)



Source : Statistique Canada Tableau : 36-10-0480-01

Cependant, l'étude conclut très rapidement qu'« [é]tant donné la similitude entre les deux économies, la proximité géographique et la prise en compte des effets de l'inflation, il est difficile d'expliquer ce qui justifie un tel écart. »¹³ Plusieurs analyses, dont celle du gouvernement du Québec¹⁴ en 2021, ne vont pas plus loin dans l'explication et offrent par surcroît une analyse partielle, voire partielle, qui mettra le fardeau du retard sur les travailleurs et travailleuses de l'industrie. Le

¹³ Idem p. 17.

¹⁴ Sous-secrétariat aux infrastructures publiques, *Op. cit.* p.94.

raccourci effectué dans l'étude présentée par l'ACQ, mais plus largement dans les discours patronaux et gouvernementaux, serait que la productivité du Québec, pour le secteur de la construction, serait freinée par le manque de polyvalence engendré par un nombre plus important de métiers de la construction règlementée au Québec qu'en Ontario.

Cependant, aucune analyse ne prend en considération les *Project Labor Agreement* (PLA), aussi libellé comme *Project Agreement*, présents en Ontario, mais également dans plusieurs provinces ainsi qu'aux États-Unis. Globalement, ces accords visent à définir les paramètres et conditions d'embauche pour de construction de grand projet, principalement dans les domaines non résidentiels, donc dans l'industriel, le commercial et dans une moindre mesure dans l'institutionnel.¹⁵ Ces accords impliquent entre autres l'entrepreneur et le syndicat qui déterminent les termes, dont, ce qui est très important, les définitions de métiers et de tâches. En d'autres termes, pour plusieurs projets non résidentiels, l'organisation du travail et des tâches, voire des définitions des métiers sont encadrés dans l'accord d'un PLA.¹⁶ Contrairement, ce qui est avancé, bien qu'il y ait techniquement moins de métiers règlementés en Ontario qu'au Québec, les PLA viennent augmenter substantiellement, selon les années et les projets, le nombre de métiers dont les tâches et activités sont balisées par une entente (PLA) un peu comme c'est le cas pour un métier règlementé au Québec.

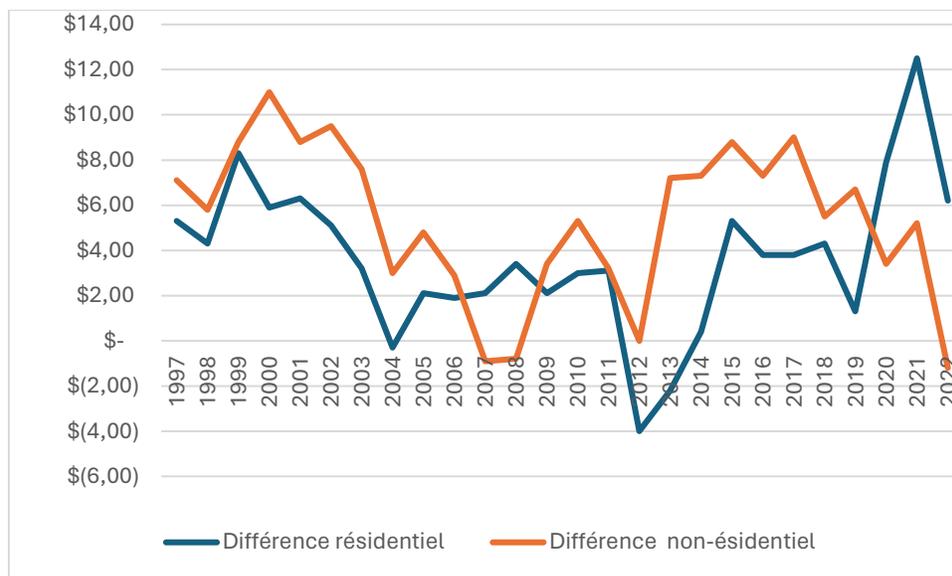
Reprenons la logique du constat qu'un nombre plus important de métiers règlementés génèrerait une plus faible productivité. Puisqu'il n'y a pas de PLA dans le secteur résidentiel pour l'Ontario, donc peu de métiers règlementés et que les PLA s'appliquent au secteur non-résidentiel (ICI), dont plus de métiers (tâches et activités encadrées) s'approchant plus de la réalité québécoise : la logique voudrait que la différence de productivité entre l'Ontario et le Québec soit plus

¹⁵ Ontario Construction Secretariat, « Project Agreement Guide » (Ontario, juillet 2021).

¹⁶ Pour la liste complète des PLA et des métiers touchés par ceux-ci, consultez le document : Ontario Construction Secretariat, « Project Agreement Guide ». <https://iciconstruction.com/wp-content/uploads/2021/07/OCS-Project-Agreement-Guide.pdf>

importante pour le secteur résidentiel que dans le secteur non-résidentiel. Ce n'est pas ce que nous observons à la Figure 3. Certaines années, la différence est plus importante dans le secteur résidentiel et pour d'autres, comme dans les dernières années, la différence est plus importante dans le résidentiel. Par conséquent, il est statistiquement impossible de conclure que le « retard » de l'indice de productivité du travail du Québec face à l'Ontario proviendrait de l'encadrement des tâches et activités des métiers. Il y a, dans ce cas-ci un mésusage des données pour satisfaire des visées des associations patronales qui semblent souhaiter une déréglementation sans être en mesure de prouver les potentielles retombées de productivité autrement que par un discours purement théorique plutôt qu'empirique.

Figure 3 : Différence (\$) de la productivité du travail Ontario et Québec secteur de la construction résidentielle et non résidentielle (ICI) (1997-2022)



Source : Statistique Canada Tableau : 36-10-0480-01

Nous ne défendons pas ici le modèle des PLA. Le Québec s'est doté d'un encadrement du travail de la construction qui lui est spécifique, le but de la démonstration est d'exposer que la polyvalence tant recherchée pour l'industrie de la construction n'est pas aussi flexible que les analyses partielles exposées plus haut le laissent sous-entendre. Nous souhaitons surtout exposer que ce n'est pas le nombre de métiers qui peut expliquer la différence observée. L'idée selon

laquelle le « décloisonnement » des métiers de la construction ferait un rattrapage de l'indice de productivité du travail face à l'Ontario ne tient pas la route empirique lorsque l'on prend le temps d'observer adéquatement les particularités des deux juridictions. Il est par conséquent nécessaire de poursuivre l'analyse pour avancer une hypothèse valable sur le retard du Québec face à l'Ontario. Nous allons revenir sur les enjeux de la polyvalence et de l'impact possible sur l'indice de la productivité dans la section qui concerne les potentielles retombées d'un « décloisonnement » des métiers de l'étude commandée par l'ACQ.

Pour comprendre la différence entre le Québec et l'Ontario de l'indice de productivité du travail, il est nécessaire d'explorer d'autres hypothèses. Comme nous l'avions spécifié dans la section concernant les différentes composantes du calcul du PIB, la portion des revenus des entreprises est un intrant important de la génération de « richesses collectives » que peut, pour certains et certaines, représenter le PIB. Par conséquent, la valeur donnée aux produits du secteur étudié par l'indice de productivité est directement liée au prix que sera vendu ledit produit, c'est-à-dire les constructions. Chaque année le groupe Altus publie les coûts unitaires de construction pour certains types de bâtiment selon les différentes régions métropolitaines canadiennes. Nous reproduisons, au

Tableau 1, les données de certains types de construction pour la grande région de Montréal et celle de Toronto.

Tableau 1 : Coût unitaire (\$) et différence (%) de différents types de construction, Comparaison Toronto et Montréal (2024)

<i>2024 (coût au pied carré)</i>	Toronto		Montréal		Différence (%)	
	Faible	Élevé	Faible	Élevé	Faible	Élevé
<i>Type de construction</i>						
<i>Multi- résidentiel de 13 à 39 étages</i>	295\$	380\$	290\$	310\$	1,7%	18,4%
<i>Résidence pour personnes âgées</i>	400\$	600\$	340\$	520\$	15,0%	13,3%
<i>Commercial 5 à 30 étages (classe A)</i>	310\$	455\$	250\$	350\$	19,4%	23,1%
<i>Industriel : entrepôt</i>	80\$	180\$	110\$	170\$	-37,5%	5,6%
<i>Institutionnelle : École primaire</i>	425\$	650\$	370\$	470\$	12,9%	27,7%
<i>Institutionnelle : hôpitaux</i>	980\$	1 545\$	850\$	1 250\$	13,3%	19,1%

Source : Altus Group, « 2024 Canadian Cost Guide ».

Nous observons que, pour pratiquement tous les types de bâtiments (sauf pour la fourchette inférieure des entrepôts), tant pour le bas que le haut de la fourchette de prix, le prix au pied carré est plus élevé à Toronto qu'à Montréal. Ces différences sont très importantes pour certaines constructions, pouvant résulter dans des prix de vente de 15 à 25% plus élevée à Toronto. Évidemment, nous ne pouvons pas conclure directement que l'ensemble de la différence de productivité

du travail entre l'Ontario et le Québec provient des coûts unitaires. Cependant, en considérant la méthodologie exposée précédemment sur les composantes du PIB et par extension du calcul de la productivité du travail : plus un bien se vend cher, plus le PIB du secteur sera important et plus l'indice de productivité du travail sera élevé. S'il y a une variable importante qui peut expliquer la différence de l'indice de productivité entre le Québec et l'Ontario, c'est le prix des constructions. Une augmentation importante des prix et même des profits du secteur de la construction au Québec se manifesterait statistiquement comme une hausse de productivité du travail, et engendrerait fort probablement une réduction de l'écart avec l'Ontario. Évidemment prendre cette voie serait contreproductive pour le secteur de la construction, et ce, au même niveau que de tenter de rejoindre un indice qui est plus élevé non pas parce que les travailleurs et travailleuses sont plus efficace et efficient de 10%-12 % comme nous l'entendons, mais parce que les composantes de calcul du PIB, dont les revenus sont substantiellement plus élevés que la différence d'heures travaillées. Il est important, pour cette réflexion sur la productivité, d'arrêter de regarder du côté de l'Ontario. Nous nous devons, si nous souhaitons trouver des solutions concertées, nous concentrer sur les facteurs explicatifs pour le Québec, et ce, en intégrant à l'analyse et aux solutions une réflexion multifactorielle telle qu'exposée à la Figure 1.

Les raccourcis patronaux pour mettre la responsabilité sur les travailleurs et les travailleuses et viser la dérèglementation de l'industrie de la construction

Nous avons présenté, dans les sections précédentes, la tendance, dans plusieurs analyses et discours, d'apporter une lecture partielle et partielle de l'indice de productivité. Ces lectures ne font pas avancer le débat et expose très souvent que le biais politique des acteurs qui mobilisent ledit concept. Au cours de la dernière année, l'étude commandée par l'ACQ est probablement l'incarnation typique du mésusage de l'indice de productivité du travail à des fins de représentation politique, représentation qui souhaite clairement un virage vers une

dérèglementation du secteur de la construction. Prenons le temps d'exposer les attentes que l'étude a créées dans l'espace public et surtout sur le peu de rigueur scientifique de passage important de l'étude.

Premièrement, rappelons les principales conclusions du rapport qui vont forger le discours de l'ACQ (et d'autres acteurs également) dans les médias :

1. La construction au Québec accuse un retard de productivité par rapport aux autres secteurs d'activité au Québec et face à l'industrie de la construction en Ontario. Conclusion qui n'est pas nouvelle, mais conforte la position, dont celle du rapport gouvernemental et de discours public.
2. Une polyvalence des métiers accrue permettrait de récupérer près de 10 % des heures travaillées, effaçant un tiers de l'écart de productivité du Québec avec l'Ontario, pour une hausse de 21 millions d'heures, donc 975M\$ en gain de PIB pour l'ensemble de la province (hausse de 4% de la contribution du secteur construction au PIB de la province).

Les auteurs ont fait le choix de restreindre leur apport aux débats sur la productivité à la polyvalence des métiers, et ce sans égards aux autres facteurs explicatifs. La Figure 1 du présent mémoire est justement tirée de cette étude, mais malgré la publication de ce schéma explicatif multifactorielle de la productivité, les auteurs ont sciemment fait le choix de réduire les facteurs explicatifs à la réglementation, laissant planer un doute sur leur visée qui semble plus politique que scientifique.

La méthode utilisée pour compiler les données nécessaires à leur calcul passe par un sondage/enquête distribué lors du « Rendez-vous ACQ », par conséquent, leurs membres (entrepreneurs résidentiels, institutionnels et commerciaux, industriels et en génie civil) : 112 personnes ont participé. Ça demeure discutabile comme méthodologie pour plusieurs raisons :

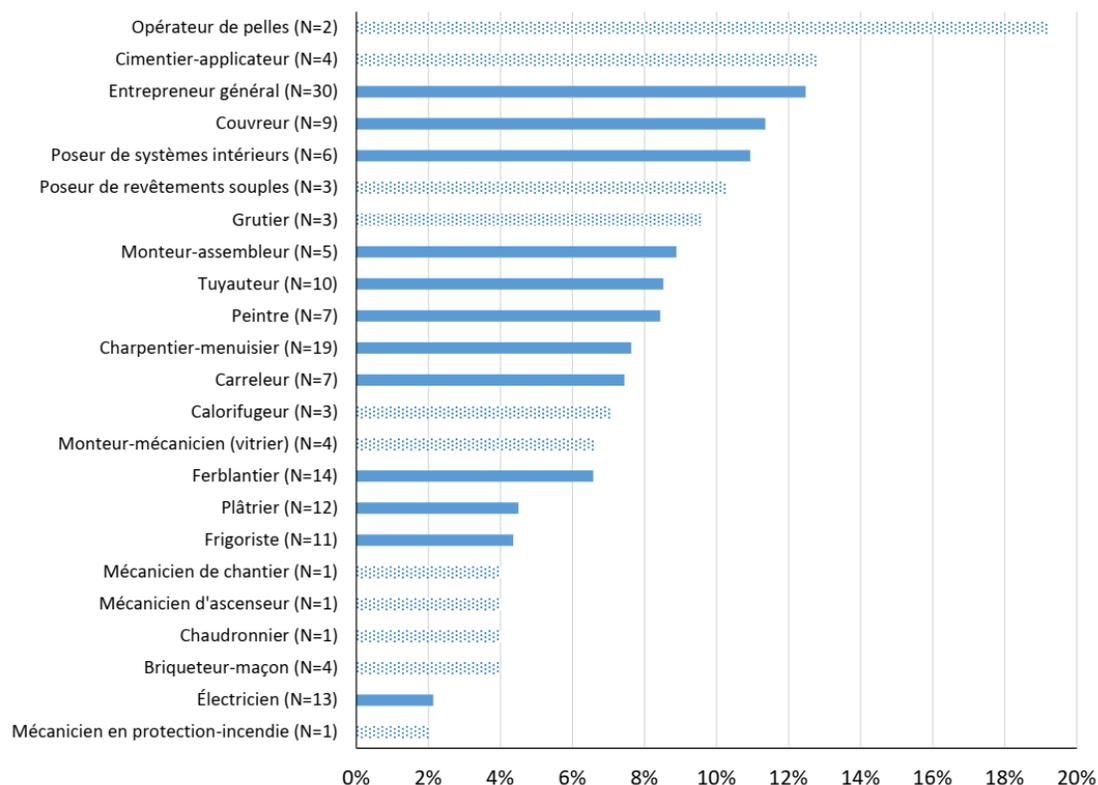
- En plus d'être un échantillon non probabiliste, l'échantillon très petit, donc une grande marge d'erreur (dans ce cas-ci, les marges d'erreur oscillent autour de plus ou moins 30% (voir
-
-
- **Figure 4** plus bas), quand on débute un calcul avec des données peu fiables, on obtient rarement de bons résultats à la fin.
- Les réponses sont une impression de ce qui pourrait être « sauver » comme heure de travail de la part des entrepreneurs. (Fort probablement hausse de l'estimation)
- Nous n'avons que le point de vue des entrepreneurs, qui sont plus « naturellement » enclin à voir des avantages à demander plus aux travailleurs et travailleuses de l'industrie. (Fort probablement hausse de l'estimation)
- Le contexte dans lequel ont été recueillies les données est aussi questionnable. Lors de tel événement, il y a souvent des présentations plus politiques, qui dirigent potentiellement les réponses. Par exemple, de remplir un tel sondage après une conférence d'un expert qui nous dit que le R-20 est dépassé, en particulier la définition des tâches, va avoir une incidence à la hausse de l'estimation pouvant être faite lorsque les personnes remplissent le sondage.

L'enquête souhaitait obtenir des données pour calculer et déterminer la « fréquence à laquelle cette polyvalence serait utilisée et le nombre d'heures qu'elle

permettrait d'économiser, le tout pour les différents types de projets où il y a potentiellement de la perte de temps. Ce sont ces heures « récupérées » qui, pour une quantité et une qualité de travail constantes, permettraient d'accroître la productivité et d'ainsi abaisser les coûts et libérer des heures pour mener d'autres travaux. »¹⁷

Figure 4 : Récupération estimée des heures de travail advenant une polyvalence accrue des métiers, par métier

¹⁷ Gougeon, « Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers », 24.



Note : Les métiers pour lesquels moins de 5 réponses ont été obtenues sont représentés par des barres hachurées. Leurs valeurs doivent être interprétées avec prudence.

Source : APPECO, « Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers, p. 33

Comme il a été spécifié précédemment, ces données sont très subjectives et peu fiables. Rappelons de plus que les marges d'erreur sont très importantes et qu'elles le seront encore plus lors de l'estimation pour chacun des métiers. Les auteurs soulignent : à interpréter avec prudence pour les métiers ayant moins de 5 réponses. Pour être crédibles, les auteurs n'auraient pas simplement dû soulignée de les « interpréter avec prudence », ils n'auraient pas dû les publier et les utiliser. Cela donne l'impression qu'ils cachent des lacunes méthodologiques de l'enquête dernière une phrase souvent utilisées en statistique, mais jamais pour de si petits sous-échantillons.

Il y a ensuite le problème d'affirmer qu'il va y avoir une augmentation de la productivité de 10%. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'indice de productivité du travail est égal au PIB divisé par le nombre d'heures travaillé dans

l'industrie de la construction. Dans leur analyse, il n'y a pas une augmentation de la valeur du secteur, il n'y a pas une augmentation du PIB. Le PIB va probablement être le même, puisqu'ils avancent que le nombre d'heures « sauvé » par la polyvalence serait travaillé pour faire d'autres activités dans le secteur. Hypothèse qui n'est pas prouvée dans l'analyse et qu'il est difficile de voir dans quelle mesure celle-ci se matérialisera réellement sur le terrain. Ce qui risque réellement de se produire, c'est que le nombre d'heures travaillées diminuera. Faisant ainsi monter l'indice, mais en réalité, ce que cela va faire, c'est que moins d'heures seront effectuées (moins de dépenses) et le même prix de vente, donc hausse des profits. C'est ici que transpire le biais politique de l'étude : ce n'est pas une meilleure efficacité sur le terrain qui motive la demande, mais bien d'ouvrir un point d'entrée qui réduira la réglementation et augmentera potentiellement les profits.

Fluctuation de la productivité de l'industrie de la construction au Québec

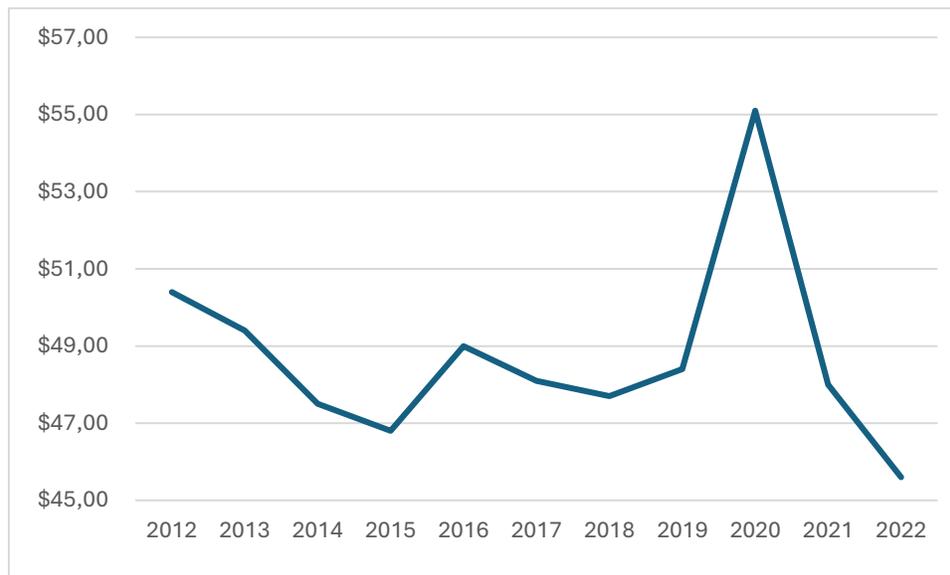
Nous avons exposé dans les sections précédentes que l'utilisation et même la compréhension de l'indice de productivité du travail sont souvent erronées. Que le mauvais usage de l'indice provienne d'une incompréhension de ce dernier ou encore d'une certaine mauvaise foi pour avancer un agenda politique, le résultat est le même, les travailleuses et travailleurs sont ciblés comme les responsables d'un supposé retard ou ralentissement de la productivité et à terme faire des demandes de dérèglementation du secteur de la construction. Ces solutions n'auront pas d'impact, voire que très minime sur l'indice de productivité et nous anticipons que dans quelques années nous verrons émerger des conséquences négatives de cette dérèglementation

Cependant, cet indice n'est pas pour autant dénué d'intérêt analytique. Dans cette section, nous tentons d'offrir une hypothèse qui explique en partie les fluctuations annuelles observées dans l'indice. Cette analyse nous permettra également

d'offrir les premières pistes de réflexion et de solutions qui seront présentées dans les sections subséquentes du mémoire.

La première hypothèse que nous souhaitons présenter vise à expliquer les fluctuations annuelles de l'indice de productivité du travail que nous pouvons observer au cours des dernières années (*Figure 5*).

Figure 5 : Productivité du travail (\$) Québec 1997-2022



Source : Statistique Canada Tableau : 36-10-0480-01

La figure qui précède expose clairement que l'indice de productivité varie, parfois à la hausse, parfois à la baisse d'une année à l'autre. Évidemment, au cours de ces années, ça ne peut pas être la polyvalence des métiers qui peut expliquer les variations. L'une des variables qui varient de manière importante est l'entrée de nouvelles personnes dans le secteur de la construction. Au

Tableau 2, nous voyons les entrées pour les travailleurs et travailleuses actives, à la fois pour la première fois dans l'industrie ainsi que les retours.

Tableau 2 : Nouvelles entrées de travailleurs et travailleuses dans l'industrie de la construction (2013-2022)

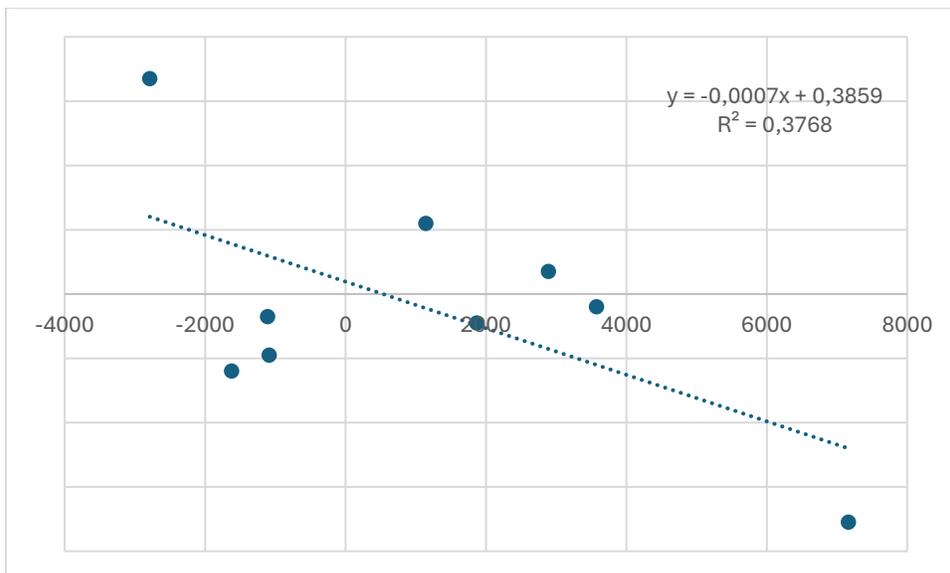
Année	Entrées		Entrées	Entrées
	salarié.es actif.ves	Actifs pour la première fois	Retour après une période d'inactivité	Total entrée
2013	161901	10338	8159	18497
2014	158085	9252	8201	17453
2015	153587	8142	8554	16696
2016	154118	9286	9822	19108
2017	157560	11158	10198	21356
2018	165702	14733	11060	25793
2019	176319	17623	11488	29111
2020	178086	14836	9297	24133
2021	191067	22000	11481	33481
2022	197925	20378	10664	31042
Total	1694350	137746	98924	236670

Source : CCQ Tableau C31

En absolu, il y a des différences importantes d'une année à l'autre. Par exemple, en 2015, c'est 16 696 nouvelles personnes, dont la moitié est active pour la première fois. En 2022, c'est 31 042, mais 20 000 qui sont actives pour la première fois. Est-ce que cela pourrait expliquer les variations observées à la Figure 5 ? Pour y répondre, nous présentons à la

Figure 6 la relation entre les variations annuelles de l'indice de productivité et la variation annuelle de nouvelles personnes actives.

Figure 6 : Relation entre fluctuation annuelle de l'indice de productivité et les nouvelles entrées dans l'industrie de la construction (2013-2022)



Sources : Statistique Canada Tableau 36-10-0480-01 (données sur la productivité) et CCQ Tableau C31 (données sur les entrées), calculs de la CSD.

Ce que l'on peut conclure, en particulier avec le coefficient de détermination (R^2), c'est qu'il existe une relation assez forte entre les deux variables : variation de la productivité et l'entrée de travailleurs et travailleuses pour la première fois dans l'industrie de la construction. Puisque, comme nous l'avons présenté dans les sections précédentes, une série de variables explique la productivité du travail, nous avons ici une variable, soit l'entrée de nouvelles personnes dans l'industrie,

qui explique près de 40% ($R^2=0,3768$ ¹⁸) des fluctuations. En termes plus concrets, lorsque nous observons une baisse de la productivité une année, il y a potentiellement 40% de cette baisse qui proviendrait de l'entrée de nouvelles personnes. Cela étant dit, il est nécessaire de poursuivre un peu plus l'analyse pour apporter des solutions viables à long terme si, comme nous le croyons, le but du gouvernement est d'augmenter la productivité du secteur.

Il y a plusieurs facteurs explicatifs qui apportent des réponses à cette analyse de la fluctuation de l'indice de la productivité observé au graphique précédent. Comme nous l'avons vu, le salaire est l'une des composantes du PIB. Dans le cas des entrées pour la première fois dans l'industrie de la construction, ces personnes sont soit entrées par les bassins ou sont des apprenties. Et par conséquent, leurs salaires sont plus bas, ce qui aura un impact à la baisse de l'indice de productivité. Évidemment, la question du salaire n'a pas à être discuté dans le cadre actuel du mémoire, c'est un enjeu de négociation, mais dans une perspective d'explication, il nous semblait opportun de le souligner.

Le second élément explicatif s'incarne dans l'encadrement, l'expérience et la formation de ces nouvelles entrées. Évidemment, étant donné la structure de compagnonnage, l'entrée importante de nouvelles personnes dans l'industrie aura évidemment un impact sur la productivité des compagnons qui sera mobilisée à partager ses connaissances et son expérience du métier.¹⁹ Ensuite, le peu d'expérience de ces travailleuses et travailleurs nouvellement entrés est somme toute assez faible, faisant en sorte qu'ils ne possèdent pas le même niveau d'efficacité et d'efficience sur le terrain qu'un compagnon qui a 20 ans d'expérience. L'expérience s'acquiert avec le travail sur le terrain, et s'incarnera dans notre analyse par les enjeux concernant la rétention des travailleuses et travailleurs. Le dernier élément concerne la formation des nouvelles personnes

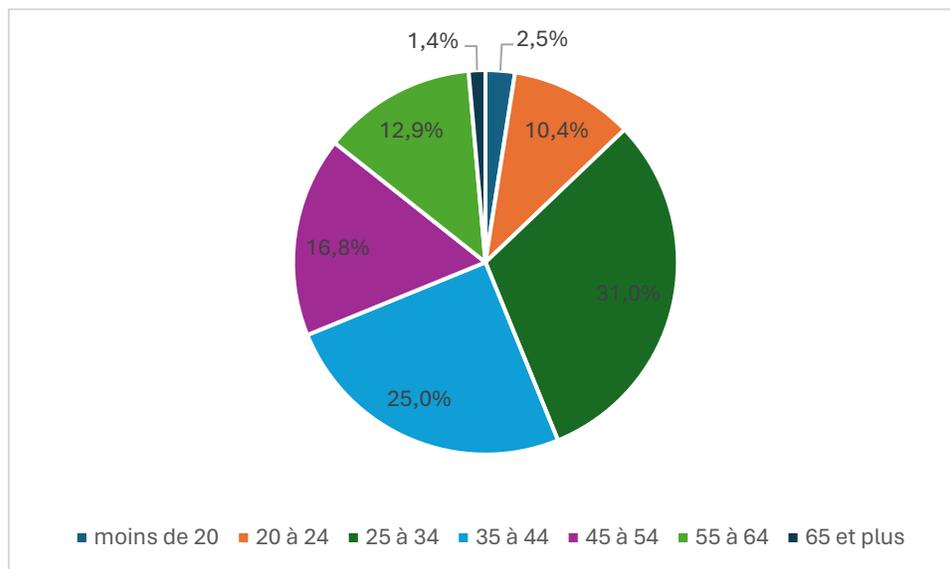
¹⁸ Le coefficient de détermination (R^2) permet de qualifier le lien entre deux variables, l'une indépendante (dans ce cas-ci les nouvelles personnes dans l'industrie de la construction) et une variable dépendante (l'indice de productivité). Le R^2 se situe entre 0 et 1, le 0 expose une relation nulle tandis que le 1 une relation totale.

¹⁹ Nous ne remettons pas en question le compagnonnage, c'est l'un des aspects de formations sur le terrain qui sont très importants pour l'industrie de la construction.

actives. Au cours des dernières années, les bassins sont devenus de plus en plus importants, le gouvernement a mis en place des AEP (formation courte) pour accélérer l'entrée de travailleuses et travailleurs dans l'industrie. Comme il sera présenté dans la section suivante, la formation est un incontournable pour la productivité²⁰, mais également pour la rétention qui elle-même est un facteur de productivité.

Bien que moins importants que la question du salaire, de l'expérience et de la formation, nous ne pouvons passer sous silence les lésions professionnelles dans la construction en particulier pour les travailleurs et travailleuses plus jeunes.²¹ À la Figure 7, nous y voyons que pour les travailleuses et travailleurs âgés de moins de 35 ans, c'est 46% des lésions professionnelles déclarées, alors qu'ils et elles représentent un peu plus de 40%²² des travailleurs et travailleuses de l'industrie.

Figure 7 : Lésions professionnelles en construction (2022)



Source : CNESTT.

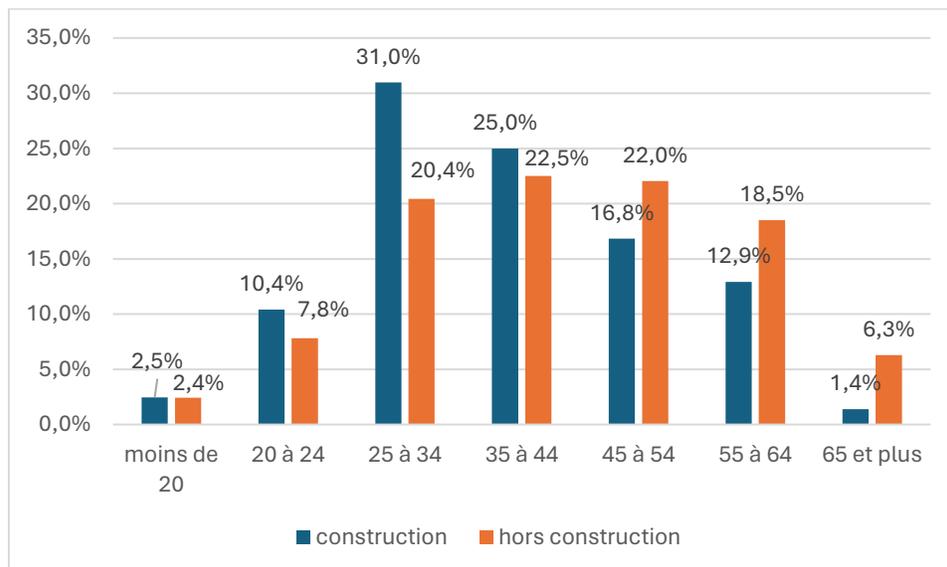
²⁰ Emna Braham et Anthony Migneault, « Analyse sur les enjeux du secteur manufacturier » (Institut du Québec, 2023).

²¹ Nous sommes conscients que toute personne en bas de 35 ans ne soit pas des travailleurs ou travailleuses de première année dans l'industrie de la construction. Les statistiques que nous présentons ici nous permettent d'élargir les enjeux et les explications potentielles permettant de couvrir le plus largement possible les solutions pour améliorer l'industrie de la construction.

²² CCQ, Statistique annuelle, Tableau C29.

Nous pourrions croire que cette observation serait « normale », dans la mesure où moins une personne a de l'expérience, plus ses risques de lésions professionnelles sont élevés. Évidemment, toutes lésions professionnelles, peu importe l'âge, sont une lésion de trop. Si on compare les proportions de lésions professionnelles selon l'âge des personnes (Figure 8), nous y voyons que, pour la construction, il y a une proportion plus importante de lésions professionnelles chez les plus jeunes comparativement à tous les autres secteurs économiques hors construction. Alors que, pour le groupe d'âge 25 à 34 ans, cette catégorie recense près du tiers des lésions professionnelles, c'est 20% pour les autres secteurs. La tendance ne se renverse qu'à partir de 45 ans. Ce qui nous démontre qu'il y a un travail à faire en santé et sécurité au travail particulier pour les plus jeunes en construction.

Figure 8 : Comparaison lésions professionnelles construction et hors construction (2022)



Sources : CNESST et Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01, calculs de la CSD.

Pour la CSD, il existe des solutions tangibles pour limiter l'impact de ces facteurs explicatifs que nous venons de voir dans cette section : formation, encadrement, compagnonnage et ce, sans créer une pression indue sur les travailleurs et travailleuses de l'industrie. Selon nous, l'approche préconisée, comme nous le verrons dans la section suivante, se doit d'être arrimée avec une vision à long

terme de l'amélioration du secteur, mais surtout, une « modernisation » de l'industrie qui prend en compte les réalités du travail. C'est la seule avenue afin de s'assurer que la main-d'œuvre demeurera qualifiée à long terme, efficace et surtout que l'industrie génère un environnement de travail attractif et devienne une industrie au sein de laquelle la rétention permettra une viabilité économique à long terme.

Améliorer l'industrie de la construction, et par extension la productivité

Dans la première partie du mémoire, nous avons exposé les limites du discours des associations patronales, en particulier leur prétention qu'une dérèglementation, qui est erronément nommée modernisation pour l'occasion, ne va pas faire (ou très peu) augmenter l'indice de productivité. Plusieurs acteurs cherchant cette dérèglementation se cachent derrière le concept de productivité pour pointer du doigt les travailleurs et les travailleuses, ainsi que le cadre réglementaire de la construction. Nous avons plutôt exposé que l'indice de productivité possède plusieurs composantes, dont l'intensité du travail.

La CSD ne prend pas pour autant la position du *statu quo* en ce qui concerne l'amélioration du secteur de la construction, mais nous nous arrimons à une définition plus large des composantes de la productivité (voir **Figure 1**).

Nous croyons qu'une approche qui prend ces différentes variables comme point de départ pour améliorer le secteur de la construction occasionneront des résultats tangibles dont tous les acteurs de l'industrie bénéficieront et dont on pourra, pour une majorité d'entre elles, quantifier les résultats. Nous nous concentrerons principalement sur les variables qui touchent directement le projet de loi 51 et en lien direct avec la main-d'œuvre, soit la formation, l'expérience et l'engagement (que nous comprenons comme l'attractivité et la rétention de la main-d'œuvre).

Des travailleuses et des travailleurs formés adéquatement aux besoins de l'industrie

En 2021, la CCQ publiait un rapport sur l'importance des taux d'abandon dans le secteur de la construction. Ce rapport exposait, en plus des taux d'abandon plus généraux de 15 % après 1 an, et de 35 % après 5 ans, les taux selon les niveaux

de diplomation. Il est plus élevé chez les non-diplômés (40 %) que chez les diplômés (24 %), après 5 ans²³. Cette différence est très importante, en particulier dans un contexte où nous avons un discours patronal et des actions gouvernementales qui recherchent l'entrée rapide de main-d'œuvre sur le marché du travail de la construction. Plusieurs éléments du projet de loi actuel visent à faciliter ces entrées, nous y revenons dans les différentes sections subséquentes du mémoire.

Nous nous sommes beaucoup concentrés sur la productivité lors de la première section. Nous avons également souligné l'apport important de la baisse de productivité lors des années où il y avait une part plus importante de travailleuses et travailleurs actifs pour la première fois (

Figure 6). Dans un rapport, publié en 2023, l'Institut du Québec, bien qu'il publie sur le secteur manufacturier, conclut qu'une plus forte formation à l'entrée et l'offre de formation continue aura un impact à la hausse sur l'indice de productivité²⁴. Il est étonnant que dans un contexte où le discours recherche la productivité que la dimension de la formation soit peu soulevée à part pour diminuer les critères de formation.

²³ Ariane Campeau et Mélanie Ferland, « Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec 2021 » (Commission de la construction du Québec, janvier 2021).

²⁴ Braham et Migneault, « Analyse sur les enjeux du secteur manufacturier ».

Avant même le présent projet de loi, nous pouvons constater une tendance importante à faciliter l'entrée de la main-d'œuvre. Les ouvertures sont de plus en plus fréquentes. Alors que cette pratique incarne une méthode d'attraction qui vise à réduire la pénurie de main-d'œuvre dans un secteur et une région donnée, au cours des dernières années, cette forme d'entrée est devenue beaucoup plus commune.²⁵ Évidemment, nous ne critiquons pas les travailleurs et travailleuses qui optent pour ce choix, si les bassins sont là ils seront incontestablement utilisés. Nous critiquons plutôt que nous sommes rendus à un point où il n'y a plus suffisamment de main-d'œuvre qui sorte des formations pour combler les besoins. La conséquence directe est que les ouvertures de bassins sont devenues pratiques courante plutôt qu'une pratique *ad hoc*. Cela révèle les dangers de vouloir trop arrimer les entrées de main-d'œuvre avec les demandes du marché sans mettre en place des encadrements adéquats pour les travailleurs et travailleuses qui entrent avec moins de formations. C'est, pour une bonne partie, l'absence d'encadrement qui génère les taux d'abandon cités plus haut. Il y a une stratégie d'attraction sans avoir de stratégie de rétention. Nous nous retrouvons avec un phénomène similaire lorsque le gouvernement a annoncé les formations courtes en construction (AEP). Évidemment, il y a une plus grande formation que par l'entrée par les bassins, mais nous sommes loin de la formation offerte par les DEP alors que ceux-ci représentent le seuil minimal de formation déterminé par l'industrie. Il est fort probable que d'ici quelques années nous voyons un phénomène similaire sur les taux d'abandon. Nous proposons quelques stratégies de rétention tout haut long de cette seconde partie, particulièrement en lien avec les conditions de travail, pour cette section, nous nous concentrons sur les enjeux de la formation.

Nous défendons que le PL51 doit inclure des mesures additionnelles pour encourager une meilleure conciliation travail-famille-étude, ainsi que d'instaurer un régime de formation en alternance travail-étude et d'offrir les incitatifs financiers

²⁵ Isabelle Dubé, « Construction: Le nombre de travailleurs non diplômés explose », *La Presse*, 11 mai 2022, sect. Affaires, <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-05-11/construction/le-nombre-de-travailleurs-non-diplomes-explose.php>.

nécessaires et adéquats pour aller obtenir ses qualifications. Ces mesures sont essentielles pour protéger l'emploi des personnes salariées tout en leur permettant plus de moyens pour pleinement intégrer l'industrie avec une formation qualifiante complète et reconnue. Et si l'ensemble de la main-d'œuvre de la construction bénéficie de telles mesures, nous croyons en plus que les travailleuses seront celles qui en bénéficieront le plus – ce qui ne peut être que positif.

Recommandation 1

La CSD recommande que la CCQ introduise des mesures structurantes de formation continue par l'entremise d'un modèle d'alternance travail-étude, afin que les personnes salariées joignant l'industrie puissent obtenir leurs qualifications sans compromettre leur situation matérielle.

La CSD recommande que la CCQ développe un encadrement qui vise à protéger et soutenir les personnes salariées en démarche de formation continue en disposant de mesures de conciliation famille-travail-étude adaptée à l'industrie de la construction.

La CSD recommande qu'un soutien financier adéquat soit offert pour encourager la formation continue, lorsque nécessaire.

Recommandation 2

La CSD recommande de retirer de l'ajout à l'article 62 du PL51, la possibilité de se soustraire aux obligations d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction (2°) et de la garantie d'emploi (3°) pour les femmes et les personnes représentatives de la diversité québécoise.

Recommandation 3

La CSD recommande d'adopter l'ajout :

« Le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti délivré en vertu de l'article 2.5 doit faire la preuve requise aux alinéas précédents et démontrer qu'il satisfait aux conditions d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), relativement au programme d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) se rapportant au métier visé » (art. 64 du PL51).

Recommandation 4

La CSD recommande que la CCQ, en collaboration avec le CFPIC, établisse un programme de formation pour tous les travailleurs et travailleuses qui ne possèdent pas la formation initiale complète.

La polyvalence des métiers de la construction

La recherche de la polyvalence et la pression qui est faite par certains groupes patronaux à cet effet vise bien plus la dérèglementation que la productivité. Il n'existe aucune démonstration statistique ou économique qui permet de véritablement prouver que la dérèglementation dans la construction aurait un impact positif sur la productivité. Et si jamais il y en a un, comme nous l'avons exposé dans la première section, il ne serait pas vraiment possible de la mesurer avec l'indice de productivité.

Pour la CSD, il y a des éléments insuffisamment définis dans l'ajout actuel du PL51 (art. 72). En particulier, la définition de la polyvalence en trois points :

Constitue de la polyvalence le fait d'exercer des tâches qui satisfont à l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° ces tâches sont reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon;
- 2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;

3° elles sont, à la fois, de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.

Nous voyons une difficulté au niveau d'une vérification du respect de ce principe de polyvalence sur les chantiers. Dans un premier temps, bien que le PL ajoute la possibilité de faire un règlement sur la définition des « tâches », à l'heure actuelle il est difficile de véritablement voir la relation entre tâches et métiers. Il est nécessaire de le baliser. Pour ce faire, la CSD croit qu'une meilleure catégorisation des métiers doit être effectuée, une certaine actualisation. Cette actualisation pourrait être balisée par l'analyse et la mise en commun de famille de métiers. Cette manière de faire, qui devrait être effectuée avec le CFPIC et ses sous-comités. Le recours à l'expertise des sous-comités est un incontournable. C'est la principale source de connaissances qui va permettre d'obtenir une concordance entre les familles de métiers et les réalités du terrain. Il serait, selon nous, beaucoup plus simple de baliser les tâches sur ces familles rendant par le fait même caduc la dimension de temps et d'espace contenu à l'ajout dans l'article 72

Pour les deux points suivants, soit la séquence de travail et la courte durée, ces deux éléments très importants sont encore pour nous trop peu définis pour mesurer l'impact réel sur les chantiers.

Recommandation 5

La CSD recommande que les métiers soient jumelés en famille de métiers selon des critères de similarité ou de ressemblance des tâches et activités de métiers. Cet exercice de définition de familles et de jumelage devra se faire avec le CFPIC et ses sous-comités.

La CSD recommande que le principe de polyvalence et le partage de tâches (art. 61 du PL51) soient restreints à ces nouvelles familles de métiers.

La CSD recommande que les balises d'espace et de temps (art. 72 PL51) soit retirer du projet de loi.

Le projet de loi propose de soustraire aux travaux d'entretien, de rénovation, de réparation et de modification exécutés par des salariés permanents des offices d'habitation visés dans la Loi sur la Société d'habitation du Québec (art. 6 PL51).

Nous sommes conscients des besoins du parc immobilier, en particulier en ce qui concerne les logements sociaux. Nous devons cependant émettre des réserves quant à ce qui pourra être véritablement réalisé dans le cadre actuel de l'ajout du PL51. Le libellé de « travaux de rénovation, de réparation et de modification » est très large. Contrairement aux hôpitaux et aux écoles, à qui l'exclusion est attribuée, nous sommes ici, en particulier avec le libellé de « modification », devant des situations potentielles de modification qui nécessiteront l'encadrement de la R-20. Est-ce que la modification d'un étage complet d'un immeuble, incluant la construction de murs pour faire une nouvelle délimitation, serait considérée comme une modification? L'ampleur des travaux à exécuter est d'une importance telle qu'elle nécessite un encadrement de ces travaux que confère la loi R-20. Ce n'est que par cet encadrement que nous pourrions assurer la pérennité des travaux dans le long terme. Pour la CSD, nous sommes devant des travaux bien plus importants. En ne balisant pas suffisamment les termes et ce qui peut être fait, nous avons la crainte qu'une expertise ne soit pas sollicitée pour certains travaux qui en temps normal devraient bénéficier de ladite expertise. De plus, l'article spécifie clairement que les travaux devront être fait par des salariés permanents. Nous devons également souligner la crainte qu'il y ait des embauches permanentes ponctuelles pour faire tous les travaux nécessaires, dérogeant ainsi, selon nous, à l'esprit de l'exemption de la loi qui vise des salariés déjà embauché et non de nouvelles embauches.

Recommandation 6

La CSD recommande que les offices d'habitation visés dans la Loi sur la Société d'habitation du Québec ne soient pas inclus dans l'exclusion des travaux de rénovation, de réparation et de modification (art. 6 du PL51)

Enjeux de la rétention et de l'attraction et solutions

Le PL51 confère une responsabilité d'améliorer l'offre de main- d'œuvre ((art. 3.1 (3°) du PL51) :

« à améliorer l'offre de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, notamment en mettant en place des mesures favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre représentative de la diversité de la société québécoise ou issue d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie. »

Avec le libellé actuel, nous avons une crainte qu'on cible certains groupes plutôt que l'ensemble de l'industrie qui souffre d'un problème de rétention comme exposé précédemment. Cependant, cela n'implique pas, comme nous allons le présenter tout au long du mémoire, de faire des mesures spécifiques pour certains groupes sous-représentés.

Recommandation 7

Afin que l'effort de rétention et d'attraction de la CCQ vise l'ensemble des travailleurs et travailleuse l'industrie de la construction tout en maintenant une approche spécifique pour des groupes sous-représentés dans la construction.

La CSD recommande de retirer la mention (art. 3.1 (3°) du PL51): « *notamment en mettant en place des mesures favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre représentative de la diversité de la société québécoise ou issue d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie.* »

a) Offrir un environnement de travail sécuritaire aux travailleurs et travailleuses

Bien entendu, au sujet de la rétention de la main-d'œuvre de la construction, nous ne pouvons pas passer sous silence la dimension de la santé et de la sécurité du travail SST. L'industrie de la construction est toujours la plus meurtrière et la plus dangereuse, avec 13 décès en 2022, soit 18,8 % de l'ensemble des décès²⁶. Si nous désirons augmenter la rétention de la main-d'œuvre dans cette industrie, il nous semble urgent d'agir pour la rendre moins dangereuse. La version finale de la LMRSSST a apporté d'importantes modifications au régime de SST applicable aux chantiers de construction, mais ces modifications concernent surtout les chantiers de grande importance. Seuls les chantiers qui emploient 100 personnes ou dont les coûts totaux excèderont 12 M\$ auront un représentant en santé et sécurité à temps plein. Les chantiers employant 20 personnes ou plus auront un

²⁶ CNESST, *Statistiques annuelles 2022*, tableau 9.2

comité de chantier, les chantiers employant de 10 personnes ou plus auront un représentant à temps partiel (dont le temps libéré restreint est en fait très peu adéquat), et les autres... rien du tout. Par ailleurs, les longs délais pour appliquer pleinement la LMRSSST, délais qui sont toujours en partie en cours, n'aident en rien à régler la situation.

À l'époque des débats sur la LMRSSST, l'ensemble des syndicats québécois de la construction avaient dénoncé cette situation et avaient recommandé le concept « d'équipes volantes » pour assurer une meilleure couverture de l'ensemble des chantiers²⁷. Sans aller ici dans le fond de nos recommandations de cette époque, nous exhortons le gouvernement à bonifier le régime de santé et de sécurité applicable à l'industrie de la construction, notamment en bonifiant la couverture pour qu'aucun chantier ne soit laissé pour compte.

Recommandation 8

La CSD recommande d'améliorer le régime de santé et de sécurité du travail applicable aux chantiers de construction, notamment en assurant que tous les chantiers soient couverts par des mécanismes de prévention adéquats.

b) Valoriser les occupations

Pour la CSD, il y a un lien direct entre la reconnaissance et la valorisation des métiers de la construction avec l'attraction et la rétention. Nous sommes conscients que la pleine reconnaissance des occupations, où certaines occupations en métiers, ne peuvent se faire unilatéralement par l'entremise d'un projet de loi. Des travaux au sein de la CCQ sont nécessaires, mais cette avenue serait pour la CSD celle de l'attraction et de la rétention.

²⁷ On peut consulter le mémoire de la CSD-Construction sur le PL 59 *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* : <https://www.csd.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/CSD-M%C3%A9moire-PL-59.pdf>

Les manœuvres sont des travailleurs et des travailleuses indispensables sur le chantier de construction. Ce sont des personnes polyvalentes qui accomplissent une diversité de tâches essentielles à la bonne marche des travaux. Ils et elles sont aussi des personnes qui connaissent déjà l'environnement de travail de la construction. À l'heure actuelle, elles et eux sont un peu confinés dans cette occupation dans la mesure où la perte du certificat de compétence d'occupation est la seule avenue advenant le désir de ces personnes de tenter de se former dans un métier. Nous croyons que personne ne devrait être pénalisé pour tenter autre chose et vouloir augmenter ses compétences, tout en demeurant dans l'industrie de la construction.

Recommandation 9

La CSD recommande l'adoption de l'ajout de « monteur de ligne » comme métier (art. 63 du PL51)

La CSD recommande que la CCQ entame des travaux pour s'assurer d'une pleine reconnaissance des occupations, dont les manœuvres, comme métiers de la construction.

La CSD recommande de permettre le cumul de métier et le maintien du certificat de compétence occupation

Conditions de travail et conventions collectives

Griefs

Plusieurs ajouts et modifications du PL51 offre de réduire certains irritants liés aux conditions de travail, à la négociation ou encore à l'application des conventions collectives.

Le PL51 ajuste différents honoraires concernant l'arbitre de grief. Nous considérons que ces ajustements sont conformes à ce qui existe dans d'autres milieux au sein desquels les services d'un arbitre de grief sont nécessaires. Ce constat de nécessaire ajustement monétaire s'applique aux différentes majorations des amendes.

Cependant, malgré les ajustements nécessaires que représentent ces ajustements, nous considérons que ceux-ci sont insuffisants concernant le champ d'application des griefs sur la convention collective. Les griefs, dans un souci d'application et surtout de respects de tous les articles de la convention, doivent s'appliquer à l'ensemble de cette dernière. De plus, en continuité directe avec ce nécessaire respect de l'ensemble de la convention collective, la CSD croit qu'il est impératif d'élargir le droit de grève sur l'ensemble des éléments des conventions.

Recommandation 10

La CSD recommande l'adoption des différents ajouts concernant l'arbitre de grief (art.75-76-77-78-79 et 80).

Recommandation 11

La CSD recommande l'adoption des différentes majorations des amendes (art. 27-28 ainsi que de 32 à 57 du PL51)

Recommandation 12

La CSD recommande que les griefs puissent être déposés sur l'ensemble de la convention collective.
La CSD recommande que le droit de grève s'applique sur l'ensemble de la convention collective.

a) Adhésion syndicale

Considérant l'organisation quasi-unique de l'adhésion et de la représentation syndicale du secteur de la construction, la CSD considère qu'allonger la période de sollicitation et de publicité syndicale sera bénéfique pour les travailleurs et

travailleuses de l'industrie. De plus, en ajustant la période soumise et réservée au travail du médiateur lors de la négociation, permettra également, selon la CSD, un meilleur environnement de négociation.

Recommandation 13

La CSD recommande l'adoption des différents ajouts allongeant la période de sollicitation et de publicité syndicale (art. 9-10-11 du PL51) et les concordances pour les dates concernant le scrutin syndical, les négociations, etc. (art.12-13-14-16-17-18 du PL51)

Recommandation 14

La CSD recommande l'adoption des nouvelles dispositions concernant le délai de 90 jours

- Pour faire appel à un médiateur (art. 19 du PL51);
- Pour le médiateur afin d'arriver à un dénouement du conflit (art. 20 du PL51).

La CSD recommande l'adoption les nouveaux délais concernant les grèves et les lock-out (art. 22 du PL51)

b) Éligibilité du renouvellement

Il est important que la loi R-20 représente les réalités et les aléas de la vie privée qui pourrait potentiellement venir désavantager injustement un travailleur ou une travailleuse. L'ajout de situation spécifique pour maintenir l'éligibilité au renouvellement de certificats est important, et pourrait avoir un impact positif sur la rétention, dont celles des travailleuses.

Recommandation 15

La CSD recommande l'adoption de l'ajout de l'éligibilité au renouvellement suite d'une maladie, d'un accident, d'un retrait préventif, d'un congé de maternité, de paternité ou parental, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (art. 6 du PL51). Et de bonifier le présent article du terme de « lésions professionnelles ».

c) Rétroactivité salariale

L'ajout de la rétroactivité salariale représente une correction importante attendue depuis longtemps pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction. Cependant, la forme proposée dans le projet de loi ne traite pas des modalités d'application de la rétroactivité : pourcentage de hausse et période d'application de rétroactivité, etc. Ce qui veut dire que techniquement, en mettant les modalités dans la sphère de la négociation, il est possible qu'aucune rétroactivité ne soit octroyée aux travailleurs et travailleuses de la construction. De plus, du fait du jeu de la négociation, il est plus que probable que les parties syndicales devront « échanger » la rétroactivité pour remplir une ou des demandes patronales.

Pour la CSD, nous croyons que la rétroactivité devrait être non négociable. Rappelons que le travail dans la construction est un travail atypique, dans lequel les travailleurs et travailleuses peuvent travailler pour plus d'un employeur et que, contrairement au modèle plus classique de travail et de syndicalisation sur le lieu de travail, l'employeur n'est pas directement sur la table de négociation. C'est entre autres raisons pour laquelle nous considérons que la gestion du Fonds doit être prise en charge par la CCQ, mais également que la rétroactivité devrait être prise en charge au niveau national. Nous considérons que cette rétroactivité salariale devrait être automatique, que cette dernière s'applique au premier jour d'échéance de la convention collective et que les montants de la rétroactivité doivent être arrimés avec la hausse négociée de la première année de la nouvelle convention collective.

À l'heure actuelle, il n'y a aucune possibilité de rétroactivité sur les avantages sociaux. Nous croyons qu'à l'instar de de la rétroactivité salariale, elle devrait être possible. Les modalités d'application de cette rétroactivité devraient être similaires à celle de la rétroactivité salariale, c'est-à-dire automatique, dont la gestion du

Fonds serait déléguée à la CCQ dont tous les frais seraient la responsabilité des employeurs.

Recommandation 16

La CSD recommande que la rétroactivité salaire soit automatique et concorde avec la hausse salariale de la première année et prend effet dès l'échéance de la convention collective. Donc retrait des articles qui font référence à la rétroactivité dans une convention collective.

La CSD recommande qu'une rétroactivité des avantages sociaux soit mise en place dans un modèle similaire de la recommandation d'une rétroactivité salaire automatique.

d) Donneurs d'ouvrage

Présentement, il y a obligation pour les associations sectorielles d'employeurs de consulter les donneurs d'ouvrage en vue de la négociation du secteur de la construction. Notons au passage qu'actuellement, l'un des principaux donneurs d'ouvrage est le gouvernement du Québec. C'est la dimension d'obligation qui nous semble problématique dans une logique d'indépendance des parties dans toutes les étapes de la négociation. Nous ne souhaitons pas empêcher les discussions entre les différents partis, cela appartient aux associations d'employeurs, mais nous considérons principalement que les donneurs d'ouvrage ne devraient pas se substituer aux associations patronales lors des négociations des conventions collectives.

Recommandation 17

La CSD recommande que les donneurs d'ouvrage ne se substituent pas aux associations patronales lors des négociations des conventions collectives. Nous recommandons de ne pas adopter l'ajout de l'article 15.

e) Travailleurs et travailleuses de remplacement

Nous pouvons souligner ici que l'évolution de la jurisprudence canadienne a protégé de plus en plus les régimes collectifs de travail, jusqu'à l'arrêt *Saskatchewan*, lequel l'a consacré comme pièce constitutive du droit à la négociation collective et protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Nous pouvons aussi souligner que le Canada a ratifié la *Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, laquelle prévoit la reconnaissance du droit à la grève dans le cadre de négociation collective. Rappelons finalement que le Canada, par l'entremise du projet de loi C-58, vient interdire le recours aux briseurs de grève pour les industries où il a compétence.

Interdire explicitement le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement dans la construction viendrait donc s'inscrire dans l'air du temps et ne confirmerait que l'évolution de la jurisprudence. Cette modification est essentielle pour rendre effectif le plein droit à la négociation collective tout en prenant en compte les spécificités de l'industrie de la construction.

Recommandation 18

La CSD recommande que le PL51 prévoie l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement en cas de grève ou de lock-out, avec les adaptations nécessaires pour l'industrie de la construction, et en respect complet de l'évolution de la jurisprudence sur ce sujet

Les travailleuses dans l'industrie de la construction

a) Prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel

Le fait que l'industrie de la construction soit particulièrement difficile pour les travailleuses n'est plus un secret pour personne. Le chiffre connu est que 45 % des travailleuses qualifiées et 61 % des travailleuses non qualifiées quittent

l'industrie avant cinq ans (pour une moyenne de 55 %)²⁸. Ces résultats sont aberrants, et si les promoteurs et employeurs de l'industrie de la construction peuvent se féliciter d'avoir augmenté le taux d'embauche de travailleuses, il n'y a rien à se réjouir en ce qui a trait à la rétention des travailleuses. Avec pour conséquences que l'industrie de la construction ne change pas : elle est encore et toujours un milieu de travail où le sexisme règne et qui se prive d'une main-d'œuvre précieuse.

Nous nous inquiétons grandement de l'approche adoptée par le PL51. Si faciliter et flexibiliser l'embauche de travailleuses est un bon objectif, encore faut-il se donner les moyens de garder ces travailleuses et de leur offrir un milieu de travail sain. Plusieurs rapports ont fait la lumière sur les obstacles que doivent affronter les travailleuses dans l'industrie de la construction²⁹. Il n'est plus nécessaire d'illustrer encore une fois quels sont ces obstacles. L'heure est venue à l'action.

Or, en ce domaine, le gouvernement du Québec avait une occasion en or de changer la situation avec le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Force est de constater, à la lumière des résultats des travaux parlementaires en études détaillées, que, sur le plan des interventions sectorielles quant à l'industrie de la construction, le projet de loi 42 constitue une occasion ratée. Aucune mesure structurante adaptée aux spécificités de l'industrie de la construction et visant à éliminer le harcèlement et la violence à caractère sexuel n'a été présentée, malgré de nombreuses recommandations venant de plusieurs sources à cet effet.

²⁸ Campeau et Ferland, *Op. cit.*

²⁹ Mentionnons entre autres *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* et Action travail des femmes, « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins » (Observatoire Travailleuses de la construction : les effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique, mars 2023); 5.2 du rapport : Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau, et Anne-Marie Laflamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens d'agir » (Montréal, Québec: Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 10 mars 2023).

À notre avis, le PL51 doit donc continuer là où s'est arrêté le PL 42. Une action forte, proactive et spécifique est essentielle pour éliminer le harcèlement et la violence à caractère sexuel dans l'industrie de la construction. Selon nous, la philosophie qui se trouve au cœur de la LSST, soit la prise en charge par le milieu, doit être substantiellement renforcée pour cette industrie, sans quoi, aucun changement structurant positif n'interviendra. Et cela passe nécessairement en donnant davantage de pouvoirs aux mécanismes de prévention participatifs et en augmentant les responsabilités des employeurs.

À cet égard, nous reprenons intégralement les recommandations concernant le secteur de la construction que nous avons présentées dans notre mémoire sur le projet de loi 42³⁰.

Nous invitons en outre le gouvernement, en partenariat avec la CCQ et la CNESST, à développer des stratégies spécifiques à l'industrie de la construction pour sensibiliser les travailleurs, les travailleuses et les employeurs quant au harcèlement et à la violence à caractère sexuel, et pour intervenir plus proactivement afin de s'assurer du respect des obligations en matière de prévention du harcèlement, de la violence et des risques psychosociaux. Par exemple, on pourrait imaginer un meilleur maillage entre les volets normes du travail et prévention-inspection afin d'assurer une meilleure vérification de la conformité dans les chantiers de construction des obligations de prévention du harcèlement et des risques psychosociaux, mettre sur pied une collaboration accrue entre la CNESST et la CCQ pour former un plus grand nombre d'employeurs ou identifier les chantiers de construction comme des milieux de travail à risque dans l'établissement des stratégies pluriannuelles de prévention.

³⁰ CSD, « Il faut rectifier le tir - Commentaires de la CSD sur le PL42 », janvier 2024. https://www.csd.qc.ca/wp-content/uploads/2024/01/CSD-Memoire-PL-42-2024.pdf?_gl=1*_jk2lpj*_up*MQ..*_ga*NjA1MzU0MDA5LjE3MDk3NDM1NjA.*_ga_CM03HCSH7F*MTcwOTc0MzU1OS4xLjAuMTcwOTc0MzU1OS4wLjAuMA.

Finalement, nous invitons le gouvernement à sérieusement considérer les propositions d'autres organisations³¹.

Recommandation 19

Considérant l'impératif de prévenir adéquatement le harcèlement et de la violence à caractère sexuel dans l'industrie de la construction, la CSD recommande :

- Que la CNESST et la CCQ collaborent afin de mieux intervenir auprès des chantiers de construction, ainsi que des travailleurs et travailleuses et des employeurs de l'industrie de la construction, afin d'agir plus proactivement et plus intensément pour éliminer le harcèlement et la violence à caractère sexuel, et mieux prévenir les risques psychosociaux, dans l'industrie de la construction.
- Que la loi R-20 soit modifiée afin que la formation obligatoire en santé et sécurité du travail dispensée par l'ASP inclue un volet additionnel de quatre (4) heures sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- Qu'un volet additionnel de quatre (4) heures portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel fasse partie de la formation des représentants en santé et sécurité, des membres du comité de chantier et du coordonnateur en santé et sécurité, ainsi qu'à toute personne occupant un poste de supervision (contremaître, surintendant, etc.).
- Que l'entrepreneur soit considéré comme coemployeur en ce qui a trait aux obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT.
- Que l'octroi d'une licence RBQ soit conditionnel au fait de suivre une formation complète sur le harcèlement psychologique et la discrimination, en incluant un volet sur le harcèlement sexiste et les violences à caractère sexuel.
- Que la LCOP soit modifiée pour que le non-respect des obligations en matière de prévention des violences à caractère sexuel bloque l'octroi ou révoque l'autorisation d'une entreprise à soumettre pour un contrat public.

³¹ Action travail des femmes propose notamment d'accroître la transparence du système de référencement de la main-d'œuvre de la CCQ, afin d'informer en temps réel les travailleurs et les travailleuses de l'envoi de leur candidature aux employeurs, puis leur fournir les coordonnées de ces employeurs, et d'évaluer la pertinence d'un programme de protection sectoriel pour les femmes enceintes ou qui allaitent de l'industrie de la construction à même le PMSD.

b) La formation des travailleuses de la construction

On l'a dit plus haut, le PL51 vise à encore plus faciliter et flexibiliser l'entrée de travailleuses au sein de l'industrie de la construction. Diverses mesures sont prévues par le PL à cet effet. Par exemple, l'article 62 du PL51 permet d'accorder un certificat de compétence-apprenti à une travailleuse ou une « personne représentative de la diversité » sans avoir eu à suivre un programme de DEP ou que son employeur formule une demande en ce sens, tandis que l'article 69 modifie le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, pour permettre à une travailleuse qui n'aura cumulé que 400 heures de travail de travailler n'importe où à travers le Québec, ignorant du coup les restrictions régionales d'embauche (contre 750 heures travaillées pour un homme).

Nous ne nous opposons pas à ce qu'on facilite encore davantage l'accès à l'industrie, et tout particulièrement pour les femmes. Seulement, la loi R-20 disposait *déjà* de nombreuses mesures visant à faciliter l'accès à l'industrie pour les travailleuses. Le taux de présence de travailleuse dans l'industrie est passé de 1,38 % en 2013 à 3,67 % en 2022. Certains diront qu'il s'agit d'une avancée, mais force est de constater qu'elle est très timide. Avec le faible taux de rétention qu'on connaît déjà, cette maigre hausse apparaît comme encore plus fragile.

Nous ne voyons pas comment répéter ce qui s'est déjà fait permettra d'arriver à de meilleurs résultats. Sans nous opposer aux mesures aidant les femmes à joindre plus facilement l'industrie, nous croyons qu'il faut surtout en faire plus au niveau de la rétention.

Une précédente section a abordé la dimension cruciale de la prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel, mais un autre volet tout aussi important concerne la formation de la main-d'œuvre et le niveau de qualification

des travailleuses de la construction. Simplement, nous craignons qu'en favorisant encore davantage l'entrée dans l'industrie de personnes moins qualifiées, on en vienne à nuire à leur rétention. La philosophie du PL51 est en effet que la travailleuse s'inscrira éventuellement à une formation qualifiante. Mais il reste que lors de la durée du premier certificat d'apprenti, cette travailleuse sera bien moins formée que d'autres et devra apprendre « sur le tas ». Si le nombre de ces personnes augmente, nous craignons des enjeux de productivité, d'intégration et de santé et sécurité du travail : les chantiers ne sont pas des écoles. Il y a même lieu de s'inquiéter que les travailleuses seraient doublement affectées par cela : arrivant plus nombreuses avec moins de qualification, se retrouveront-elles en situation d'infériorité par rapport à leurs collègues qualifiés, et massivement masculins ?

La question de l'accompagnement des travailleuses est d'autant plus importante que, selon les statistiques de la CCQ pour l'année 2022, les travailleuses de la construction sont moins nombreuses à être qualifiées que les travailleurs, ainsi que le montre le tableau qui suit :

Tableau 3 : Taux de qualification des travailleuses et des travailleurs de la construction, 2022

Sexe	Apprenti		Compagnon		Occupation		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Homme	59 132	31 %	100 955	52,94 %	30 624	16,06 %	190 707
Femme	4 413	61,14 %	1 236	17,13 %	1 569	21,74 %	7 218

Source : CCQ. Nos calculs.

Si nous désirons que la part de travailleuse accédant au rang de compagnon augmente, il faudra mettre en place des mesures spécifiques de formation continue dans une perspective de rétention de ces travailleuses comme nous le recommandons dans la section sur la formation.

Les personnes immigrantes dans l'industrie de la construction

a) Une notion qui couvre trop large

Dans une optique de lutte contre la discrimination et de retirer les obstacles à l'accès à l'industrie de la construction et à la rétention des emplois, ce qui a été avancé dans la précédente section concernant les travailleuses pourrait aussi s'appliquer aux autres personnes qu'on qualifie « éloignées du marché du travail ». Le PL51 emploie la notion de « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » pour mettre ensemble les premières Nations et Inuits, les minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes immigrantes (ce qu'on comprend, pour cette dernière catégorie, comme tout ressortissant étranger).

Nous nous étonnons cela dit que toutes ces catégories de personnes se retrouvent ensemble. Selon nous, il nous semble évident que leurs obstacles à l'emploi dans la construction sont très différents. Leur réalité n'est pas la même, et si les mesures visant à faciliter l'accès à l'industrie ont eu des effets somme toute mitigés pour les femmes, nous voyons mal comment appliquer unilatéralement ce modèle plus ou moins fonctionnel à la réalité d'autres groupes de personnes pourra bien marcher. Dans la même veine, et comme on l'a dit plus haut, favoriser l'accès est bien, mais s'assurer que ces personnes restent dans l'industrie est encore mieux, et à cet effet, le PL51 ne propose pas grand-chose d'innovant³².

Les premières Nations et Inuits nous apparaissent comme un bel exemple d'un groupe sous-représenté dans l'industrie de la construction qui nécessite des mesures spécifiques et qui devrait être traité à part. Le fait que les statistiques de la CCQ traitent de ce groupe distinctement, à l'égard des travailleuses, appuie notre position. D'ailleurs, de 2013 à 2022, le taux de personnes salariées

³² Cela est d'autant plus vrai que les groupes des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » sont sans doute aussi plus à risque de subir du harcèlement et de la discrimination, mais pour des raisons distinctes de celles des femmes.

autochtones est passé de 0,73 % à 0,81 %³³, ce qu'on peut difficilement appeler un progrès. Ouvrir les vannes pour faciliter l'accès à l'industrie n'aura d'effet positif significatif pour elles que si des mesures spécifiques à leurs réalités sont implantées.

Selon nous, le PL51 aurait tout intérêt à prévoir des espaces supplémentaires pour mieux réfléchir à comment améliorer l'accès et la rétention de l'emploi dans la construction pour les différents groupes sociaux sous-représentés. Une telle démarche pourrait être réalisée conjointement entre la CCQ et les Comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO), lesquels détiennent une excellente expertise pour traiter des enjeux spécifiques de ces groupes.

De plus, nous croyons que les différentes catégories rangées sous la notion de « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » devraient être distinguées et traitées plus spécifiquement. Les personnes immigrantes et les premières Nations et Inuits, à notre avis, nécessitent très certainement un traitement différencié si le gouvernement désire atteindre ses objectifs.

Recommandation 20

La CSD recommande que le PL51 distingue les différentes catégories incluses dans la notion de « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » afin d'offrir des mesures d'attraction et de rétention spécifiques pour ces groupes (art. 1.2 p.3) du PL51).

Recommandation 21

La CSD recommande que la CCQ collabore avec les CSMO pour identifier les mesures spécifiques pour chacun de ces groupes pour en faciliter l'attraction et la rétention.

³³ Statistiques de la CCQ, nos calculs.

b) Reconnaissance de la formation et de l'expérience hors Québec

Avec sa loi R-20, l'industrie de la construction au Québec s'est dotée d'un encadrement assez unique, dont la place que possède la CCQ dans les enjeux de la formation. Nous croyons que la CCQ, en particulier avec le CFPIC et de ses sous-comités, possèdent une part importante de l'expertise pour déterminer les normes et procédures pour la reconnaissance de la formation et des expériences acquises hors-Québec. Il est primordial qu'un travail de collaboration soit mis en place avec d'autres instances (pensons par exemple au MIFI) ou groupes de la société civile qui connaissent les réalités des personnes immigrantes.

Recommandation 22

La CSD recommande que la CCQ détermine les normes et une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors Québec (art. 60 du PL51) en collaboration directe avec les sous-comités professionnels et le CFPIC.

c) Concurrence des mesures concernant les travailleuses et les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise »

Nous désirons souligner ici le risque de confusion et de concurrence entre celle-ci et celle des femmes. De nombreuses mesures visant à faciliter l'embauche et la rétention des travailleuses concernent aussi maintenant les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise ». Simplement, nous jugeons qu'il faille bien s'assurer que le « ou » utilisé pour parler des deux ne soit pas exclusif. Autrement dit, il ne faudrait pas que l'attribution de mesures pour des femmes nuise aux autres catégories de personnes salariées et vice-versa.

Dans la mesure où les partenaires de l'industrie s'entendent pour défendre qu'il faille améliorer l'industrie de la construction pour la rendre plus saine et plus adaptée pour les travailleuses, nous souhaitons simplement nous assurer que personne ne se retrouve perdant par une formulation qui viendrait mettre un groupe en concurrence avec d'autres.

Recommandation 23

La CSD recommande de revoir la formulation des articles du PL51 où les femmes et les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » sont mentionnées ensemble afin de s'assurer que chacune des catégories ne soit pas mutuellement exclusive.

- Plus particulièrement, nous recommandons l'adoption telle quelle les ajouts concernant les personnes issues de la diversité de la société québécoise pour les modifications aux articles 62, 67 et 68 du PL51.
- Le retrait des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise des ratios compagnon-apprenti (art. 68 du PL51)
- Le retrait des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise des heures réduite (400) pour avoir accès à la mobilité (art. 69 du PL51).
- Une modification en ce qui concerne le référencement (art. 82 et 83 du PL51) afin que les femmes soient présentées en premier dans la liste et ensuite les personnes issues de la diversité de la société québécoise.

d) Les personnes immigrantes

Finalement, suivant la définition offerte par la notion de « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », nous comprenons que cela inclut les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). En effet, les TET, suivant la *Loi sur l'immigration au Québec*, sont des « ressortissants étrangers » (LSQ, art. 2), notion explicitement référée dans le PL51 à son premier article.

À cet égard, nous croyons que le PL51 doit exclure explicitement les TET des diverses mesures de facilitation d'accès. Ce qui touche les personnes immigrantes ne doit concerner que les personnes désirant s'installer de manière permanente sur le territoire québécois³⁴. Plusieurs raisons motivent notre position.

Premièrement, il y a l'enjeu de l'intégration à l'emploi, à savoir l'accès à des emplois exigeant des qualifications particulières. Nous nous questionnons

³⁴ Autrement dit, à l'exception des demandeurs et demandeuses d'asile, il faudrait impérativement détenir la résidence permanente.

comment ces dernières pourront être aisément vérifiées et validées dans le contexte du PTET, à moins qu'on enferme les TET dans les emplois demandant le moins de qualification à l'embauche. Il y a aussi un enjeu de francisation, dans la mesure où nous ne croyons pas que l'apprentissage du français sera aisé dans l'industrie de la construction. Ces deux éléments tendent vers un troisième, soit d'importants soucis de santé et de sécurité du travail si les chantiers éprouvent des difficultés à bien communiquer les consignes ou le cadre réglementaire en SST

Les mesures du PL51 concernant la main-d'œuvre visent à faciliter son accès à l'industrie et à améliorer la rétention de cette dernière. Le PTET vise à combler des besoins en emplois temporaires et ciblés dans le temps et dans des régions précises. Nous craignons qu'en ouvrant les vannes de la construction aux PTET, on autorise les entrepreneurs à embaucher massivement de la main-d'œuvre à rabais, sans réelle possibilité de s'intégrer à la société québécoise ou à apprendre le français.

Bien entendu, il reste la catégorie des travailleurs étrangers temporaires qui effectuent les démarches pour obtenir la résidence permanente, que ce soit des TET appliquant au Programme de l'expérience québécoise ou des demandeurs ou des demandeuses d'asile cherchant à rendre permanent leur statut. Pour ces cas, l'industrie de la construction est toute aussi bonne que d'autres secteurs pour accueillir et intégrer les personnes immigrantes. Seulement, le maillage entre ces démarches pour atteindre la résidence, pour ces statuts migratoires, et les spécificités de l'industrie de la construire, nous apparaît bien complexe, à cause des spécificités de part et d'autre. Nous croyons que le PL51 doit réserver un espace à part pour les ressortissants étrangers temporaires qui cherchent à obtenir la résidence permanente afin de bien les soutenir et les accompagner.

Recommandation 24

La CSD recommande que la notion de personnes immigrantes du PL51 exclue les travailleurs étrangers temporaires et autres formes d'immigration temporaire, à l'exclusion des demandeurs d'asile.

La CSD recommande que le PL51 prévoie des dispositions spécifiques d'attraction et de rétention dans l'industrie de la construction pour les ressortissants étrangers temporaires en processus d'obtenir la résidence permanente.

Un chantier, ça se planifie

Bien que la planification des chantiers ne fasse pas partie intégrante de la loi R-20, la CSD croit que le contexte actuel est propice pour en discuter et amener des changements positifs à cet égard. En effet, alors que la plupart des représentants des associations patronales et pour le gouvernement, la « modernisation » proposée recherche la hausse de la productivité, nous ne pouvons pas faire l'économie de l'éléphant dans la pièce : la planification des chantiers.

Il y a beaucoup d'enjeux qui sont liés à la gestion des chantiers, que ce soient des erreurs de conception, des dépassements de coûts, des retards de livraisons, une hausse des lésions professionnelles, des heures de travail perdues, etc.

En 2014, le CIRANO publiait une analyse accompagnée d'une série de recommandations visant à réduire considérablement les dépassements de coûts dans les constructions de routes et de grands projets.³⁵ Presque dix plus tard (octobre 2023), c'est l'Autorité des marchés publics (AMP) qui publie un rapport similaire, mais cette fois-ci sur la gestion contractuelle du ministère des Transports et de la mobilité durable (MTMD).³⁶ Malgré les dix années qui les séparent, le rapport de l'AMP et celui du CIRANO offrent des recommandations similaires. Par exemple :

CIRANO : Importance des actions prises lors des phases de préparation, planification/conception du projet pour bien gérer les risques de dépassement de coûts.

L'AMP RECOMMANDE AU MTMD de se doter d'instruments clairs quant aux obligations liées à la planification des travaux d'entretien des ponts, notamment au regard de ses plans de gestion spécifique.

³⁵ Nathalie de Marcellis-Warin, Ingrid Peignier, et Serban Teodoresco, « Étude des facteurs de risques de dépassements de coûts dans les projets de construction de routes et de grands travaux au Québec » (Montréal, Québec: CIRANO, juillet 2014).

³⁶ Autorité des marchés publics, « Examen de la gestion contractuelle du ministère des Transports et de la Mobilité durable » (Montréal, Québec, octobre 2023).

Nous ne souhaitons pas ici faire l'analyse de tous les enjeux et solutions possibles pour augmenter la planification. C'est un travail d'analyse qui doit impliquer tous les acteurs de l'industrie de la construction afin que les solutions trouvées soient adoptées par tous et toutes.

Recommandation 25

Dans le but d'augmenter l'efficacité, l'efficience et la productivité de l'industrie de la construction, la CSD recommande qu'une table de travail regroupant tous les acteurs pertinents soit mise en place afin de travailler directement à l'amélioration de la planification des travaux.

Les enjeux de la mobilité interrégionale

Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* prévoit qu'un employeur doit accorder une priorité d'embauche aux personnes qui habitent dans la région même où se situe un chantier. Cette obligation permet aux travailleuses et travailleurs de gagner leur vie dans l'industrie de la construction, sans nécessairement devoir séjourner des semaines à l'extérieur de leur région. De l'autre côté, on offre aux employeurs la possibilité d'avoir recours à des travailleuses et travailleurs préférentiels. Dans cette optique et du point de vue des travailleurs et travailleuses, l'enjeu de la mobilité revêt un double caractère :

- La possibilité pour un travailleur ou une travailleuse de travailler où il ou elle le souhaite;
- Et de l'autre côté de permettre aux personnes de travailler dans leur région et près de leur domicile.

Ces deux enjeux peuvent sembler, de prime abord, diamétralement opposés, voire dichotomiques. Cependant, selon les situations, une personne pourrait se trouver dans l'une situation ou l'autre des situations. Par exemple, une année, elle recherche de la mobilité interrégionale et l'année suivante recherche de l'emploi près de son lieu de résidence. Puisque, ces deux situations ont le potentiel de s'appliquer à la même personne, nous nous devons non pas de les opposer dans une recherche d'un compromis entre deux groupes de travailleurs ou travailleuses distincts, mais bien de trouver un équilibre qui permettra à la mobilité interrégionale d'être viable dans les deux situations.

L'encadrement de la mobilité par le gouvernement

Dans son projet de loi actuel, le gouvernement maintient une forme d'encadrement de la mobilité interrégionale. À l'instar du procureur général qui est cité dans le jugement Granosik :

« [7] Le PGQ soutient la position des associations syndicales et précise que le Règlement résulte d'une intervention pleinement justifiée de la part de l'État. Il ne prend pas position quant à la validité des clauses conventionnelles à l'étude. »³⁷

Ou encore dans le premier jugement du TAT concernant la mobilité de la main-d'œuvre :

« [22] En tout état de cause, le Règlement sur la mobilité résulte d'une intervention pleinement justifiée de la part de l'État. Il vise à réguler un aspect important des relations du travail dans l'industrie de la construction, soit la stabilité de l'emploi dans chacune des régions. »³⁸

Position qui est également défendue par M. Bilodeau dans son rapport d'expert :

« [C]ompte tenu du caractère large et fortement centralisé de la négociation collective dans la construction québécoise, des intérêts en présence et du jeu des intervenants au sein de chacune des parties impliquées, de même que de l'importance des compromis dans la détermination des ententes négociées, nous doutons que le traitement des enjeux de mobilité et de sécurité d'emploi par la voie de la négociation collective puisse se substituer à l'intervention directe de l'État pour assurer que les règles applicables contribuent à la mitigation sinon à l'élimination des conflits liés à la mobilité de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité. »³⁹

La CSD partage ces positions exposant la nécessité d'un encadrement par l'État de la mobilité qui s'incarne dans la loi R-20.

Cependant, les propositions de modification du PL51 nous semblent s'écarter d'un autre élément qui sous-tend la mobilité de la main-d'œuvre ou du moins l'argumentaire des parties patronales : la nécessité d'avoir leur expertise lors de déplacements interrégionaux.

³⁷ Lukasz Granosik, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) c. Tribunal administratif du travail (TAT), No. 500-17-109314-198; 500-17-109438-195; 500-17-109410-194 500-17-109416-191 (Cour supérieure 15 août 2022).

³⁸ « Décision : Applicabilité constitutionnelle et la validité des règles relatives à l'embauche, la préférence d'emploi et la priorité d'emploi. (mobilité des salariés dans l'industrie de la construction) » (Montréal, Québec, 9 août 2019).

³⁹ Pier-Luc Bilodeau, « La régulation de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction » (Québec, Canada: Rapport d'expertise présenté à la Direction générale des affaires juridiques et législatives du Ministère de la Justice du Québec, février 2018), 46.

La proposition du projet de loi est de réduire substantiellement le nombre d'heures donnant droit au statut de préférentiel. Alors qu'actuellement le seuil se situe à 1500 heures sur une période d'environ deux ans⁴⁰, ce seuil passerait à 750. Ce qui veut dire, par exemple, qu'une personne ayant travaillé 10 semaines par année pour un employeur dans les deux dernières années aurait le statut de préférentiel pour ledit employeur. Pour la CSD, il est injustifiable qu'avec si peu de temps de travail au sein d'une entreprise, cette personne possède une expérience, une expertise qu'un employeur ne trouverait pas en région.

Le second changement qu'apporte le PL51 sur le statut préférentiel est l'ajout d'un article qui confère le statut selon un seuil d'heure minima, nonobstant l'employeur. Dans ce cas-ci, le PL ajoute qu'un « salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon ayant 15 000 heures ou plus déclarées au rapport mensuel peut être affecté partout au Québec, peu importe l'employeur. » Tout comme la baisse du seuil à 750, cet ajout va élargir de manière très importante le bassin de travailleurs et travailleuses pouvant travailler dans une région autre que sa région. Juste dans le cas des compagnons ayant fait plus de 15 000 heures, c'est la moitié des détenteurs et détentrices de certificat de compétence compagnon (

Tableau 4).

Tableau 4 : Nombre et proportion de salarié.e pouvant être considéré.e comme préférentiel (15 000h) 2022

	Total - détenteurs de cc	% - 15 000 h
Hommes	131299	49%
Femmes	1891	18%
Autochtones	395	30%

Source : CCQ.

Comme pour la baisse du seuil des heures faites pour un employeur, nous ne pouvons donner de la crédibilité à l'argument de l'expertise qu'incarne le travailleur ou la travailleuse ayant fait 15 000 heures. Évidemment, cette personne possède

⁴⁰ 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.

une expertise de son métier, cependant, c'est l'expertise pour un employeur spécifique que nous contestons. Pour nous, le concept d'expertise sur un chantier, en particulier sous l'angle de la productivité ou de l'efficience, ne s'incarne pas simplement dans le nombre d'heures. L'efficacité d'un chantier se déploie beaucoup par le travail d'équipe, la dynamique de ce travail, ce qu'une personne, bien qu'elle a 15 000 heures, ne possèdera pas comme une personne qui aurait fait 1500 heures pour l'employeur dans les deux dernières années. Il faut ajouter à cela : la connaissance des outils, des spécificités de séquences de travail de l'équipe, etc. Nous ne croyons pas que pour les deux modifications, les employeurs pourront véritablement « apporter l'expertise » avec eux en région.

Ces deux modifications à la Loi R-20 ne visent qu'à élargir le bassin de main-d'œuvre dans une conjoncture particulière avec un nombre d'heures déclarées record et des investissements dans le PQI importants. C'est une modification très importante qui tente de répondre à un problème d'accès à de la main-d'œuvre dans un contexte particulier et conjoncturel. Les effets négatifs ne se feront probablement pas sentir de manière très visible avant quelques années, mais lorsque le nombre d'heures sera en baisse et que nous serons en ralentissement économique, les modifications demeureront. Ce sera alors à ce moment que les effets négatifs, en particulier pour les régions, se feront sentir. Pour la CSD, il est irresponsable pour l'économie des régions de faire cette modification qui sera permanente, alors que d'avoir une approche circonscrite dans le temps, qui répond aux aléas économiques actuels et qui pourrait facilement être retirée lors d'un éventuel ralentissement économique, nous semble la voie à suivre. Nous offrons des pistes de solutions en ce sens dans la sous-section suivante.

L'élargissement important que le projet de loi propose réduit de manière importante l'intervention de l'État en ce qui concerne la mobilité. Comme nous soutenons la nécessité d'un encadrement plus général de la mobilité dans le cadre de la Loi R-20, et que nous considérons que la direction prise dans le présent projet de loi tend à réduire à peau de chagrin ledit encadrement, nous considérons

que les modifications actuelles ne sont pas viables ou à tout le moins sont néfastes pour l'industrie et pour les régions.

Mobilité et conjoncture économique

L'encadrement actuel permet, dans une certaine mesure, de protéger les économies régionales. Les travailleurs et travailleuses participent aux travaux de leurs régions et par surcroît y vivent, donc consomment et dynamisent ainsi d'autres secteurs de l'économie de manière plus pérenne, mais malgré l'encadrement actuel, il existe toujours des disparités régionales comme nous pouvons le voir au

Tableau 5. Alors que pour la région du Grand Montréal c'est 96,5% des heures travaillées par les travailleurs et travailleurs domiciliés dans la région qui sont faites dans la région de Montréal. La réalité est bien différente au Saguenay-Lac-St-Jean (81,3%), Mauricie-Bois-Franc (74%). Ceci montre les disparités, mais également la nécessité d'avoir un encadrement de la part de l'État quant à la mobilité régionale dans une perspective de dynamisme des économies locales et régionales. Nous soulignons le caractère quasi-permanent de la modification sur les seuils pour obtenir le statut préférentiel de la mobilité alors que nous aurons des situations économiques différentes à moyen terme. Il est également présenté dans le tableau 5, les heures faites en région pour 2014. En 2014, le taux de chômage au Québec était de 7,8%, alors qu'en 2022, il était de 4,3%.⁴¹ Ce que l'on remarque dans le tableau en comparant les deux années aux situations économiques différentes, c'est la baisse importante pour certaine région lorsque le chômage est plus élevé. La baisse au Saguenay-Lac-St-Jean est de près de 12 points de pourcentage alors que c'est stable à Montréal et à Québec.

⁴¹ Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01

Tableau 5 : Part des heures effectuées dans la région de domicile (2022)

Région	Part des heures effectuées dans la région de domicile (2022)	Part des heures effectuées dans la région de domicile (2014)	Différence 2014-2022
Bas-St-Laurent-Gaspésie	77,0%	72,8%	-4,2%
Saguenay-Lac-St-Jean	81,3%	69,6%	-11,7%
Québec	85,8%	86,3%	0,5%
Mauricie-Bois-Franc	74,0%	71,7%	-2,3%
Estrie	83,4%	81,2%	-2,2%
Grand Montréal	96,5%	96,3%	-0,2%
Outaouais	88,0%	89,1%	1,1%
Abitibi-Témiscamingue	93,0%	82,1%	-10,9%
Baie-James	98,3%	94,1%	-4,2%
Côte-Nord	89,9%	91,3%	1,4%

Source CCQ, Tableau C15 (2014 et 2022)

Nous avons une crainte que ce phénomène s'exacerbe avec les nouveaux seuils. De plus, en retirant la possibilité de clauses sur la mobilité dans la convention collective, nous retirons un autre rempart pour les économies régionales. En effet, plusieurs conventions sectorielles déterminent des ratios pour le travail en région, les nombres d'heures demeurent, mais il y a une obligation pour l'employeur d'engager dans la région. Il est nécessaire de préserver la possibilité de négociation de telles clauses dans les conventions collectives.

Le maintien des clauses de mobilité dans les conventions collectives est le principal moyen de réguler la mobilité de manière temporaire. Dans la perspective de maintenir, voire de ne pas affaiblir les économies régionales, il devrait être envisagé des encadrements de la mobilité plus flexible qui pourrait s'ajuster à la conjoncture économique régionale. À titre de piste de réflexion, il pourrait être possible d'envisager cette flexibilité un peu comme se fait l'ouverture des bassins dans une région, c'est-à-dire qu'à partir des données de disponibilité de main-d'œuvre de la CCQ, il serait possible de limiter les ratios.

Il a été avancé que de restreindre le déplacement entre certaines régions limitrophes ne semblait plus concorder avec la réalité actuelle des déplacements. Le découpage actuel des régions de la CCQ ferait en sorte qu'un travailleur ou une travailleuse pourraient facilement se déplacer de quelques kilomètres de son domicile et être dans une autre région, mais doit posséder le statut de référentiel. Les modifications concernant la mobilité contenues dans le PL51 ne permettent pas de régler cette situation. Advenant que cette problématique soit réelle, la CSD travaillerait en collaboration avec les différents acteurs pour trouver une solution à cet enjeu.

Recommandation 26

La CSD recommande d'adopter le seuil de 400 heures pour les femmes, mais de maintenir 1500 pour tous les autres travailleurs. (art. 69 PL51)

La CSD recommande de ne pas adopter la possibilité pour une personne puisse être affecté avec n'importe quel employeur après avoir effectué 15 000 heures (art. 70 PL51)

La CSD recommande de préserver la possibilité de négocier des clauses de mobilité dans les conventions collectives en retirant les articles interdisant la négociation de telles clauses (art. 25, 4.2° et 87).

La CSD recommande de mettre en place un mécanisme d'application des paramètres actuels de la mobilité de la main-d'œuvre flexible qui prend s'ajuste aux conjonctures économiques fluctuantes des régions.

Les rôles et responsabilités de la CCQ

Administrateur du Fonds de rétroactivité

Dans le PL51, il sera de la responsabilité de la CCQ de percevoir les contributions patronales et également responsable de la gestion de ce Fonds. En ce qui concerne la gestion du fonds, il est spécifié dans le projet de loi que les frais de gestion du Fonds ne sont qu'à la charge des employeurs (art. 29, 93.12). En plus des frais de gestion, il est primordial, afin de préserver l'esprit d'une gestion du Fonds par un tiers dont les employeurs sont financièrement responsables, qu'aucune contribution monétaire ne provienne des travailleurs et travailleuses. C'est pour cette raison que nous croyons qu'il est nécessaire d'ajouter au présent projet de loi, que la charge des dépenses de mise en place, que celle—ci soit pour des frais de la mise en place du système de gestion du Fonds, des dépenses en salaires soit clairement inscrite dans la loi comme la responsabilité unique des employeurs.

Recommandation 27

La CSD recommande l'adoption de l'ajout à l'article 3 (9.1) du PL51 qui fait de la CCQ l'administrateur du fonds de rétroactivité.

La CSD recommande qu'en plus des frais de la gestion du fonds qui ne sont qu'à la charge des employeurs (art. 29, 93.12), tous les frais de mise en place, qu'ils soient matériels ou salariaux doivent également être à la charge des employeurs.

Recommandation 28

Considérant que la rétroaction salariale devrait être retirée du champ du négociable, la CSD recommande de modifier l'ajout à l'article 60 (13.3°) :

- « *établir les modalités de gestion et de fonctionnement du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction permettant de donner effet aux clauses des conventions collectives relatives au*

versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif »

par :

- *« établir les modalités de gestion et de fonctionnement du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction permettant le versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif ».*

La CSD recommande de modifier l'ajout de l'art. 29 en retirant la portion faisant référence (soulignée) à la convention collective dans la phrase suivante :

« Ce fonds est affecté exclusivement au versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif, selon les procédures de versement prévues par un règlement de la Commission permettant de donner effet aux dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction. »

Recommandation 29

La CSD recommande que la CCQ soit l'administrateur d'un nouveau Fonds de rétroactivité des avantages sociaux, et ce, sur un modèle de règlement similaire à celui instituant le fonds de rétroactivité salariale.

Indépendance de la CCQ

Avec le dépôt du PL51, il semble, pour la CSD, que le gouvernement revienne à la charge, sous une autre forme, de soumettre la CCQ à des obligations similaires à celles que l'on soumet les sociétés d'État. Lors du dépôt du PL4, nous avons présenté un mémoire devant la commission des finances publiques.⁴² Nous croyons que les arguments de ce mémoire sont toujours pertinents et surtout, s'appliquent aux différents ajouts du présent projet de loi :

Il faut retenir que la Commission de la construction du Québec a dans ses principaux mandats la responsabilité de l'application de la loi R-20, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Loi qui, comme

⁴² CSD, « Parce que la CCQ n'est pas une société d'État, elle doit être exclue du projet de loi 4 », janvier 2022.

son nom l'indique, a comme particularité tout l'aspect des relations du travail entre les employeurs visés par les associations d'employeurs ou d'entrepreneurs et les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction représentés par l'une ou l'autre des cinq associations représentatives.

Elle a de plus notamment les mandats quant à la formation, la gestion de la main-d'œuvre, l'application des conventions collectives, la référence de la main-d'œuvre, les qualifications, les compétences de travail dans les métiers et occupations de l'industrie, la mobilité de la main-d'œuvre, la tenue du scrutin d'adhésion syndicale, l'administration des régimes d'avantages sociaux et de différents fonds, l'élimination de tout travail non déclaré et la lutte contre la corruption. Tout cela, exclusivement pour l'industrie de la construction.⁴³

Il y a plusieurs articles dans le PL51 (art. 2, 3.1, et 4) qui restreignent l'indépendance de la CCQ face aux instances gouvernementales et qui, sans changer son statut, lui impose des tâches de redevabilité qui s'apparentent directement aux devoirs et responsabilités demandés aux différentes sociétés d'État. Pour la CSD, la CCQ doit préserver son indépendance formelle, ce qui ne l'empêche pas de collaborer avec le gouvernement comme c'est le cas actuel, mais cette collaboration ne se fait pas dans une structure aussi hiérarchisée que ce qui est présentement ajouté au projet de loi.

Recommandation 30

La CSD recommande que le ministère du Travail puisse déléguer une personne non-votante aux séances du conseil de la CCQ (art. 2 du PL51) et spécifiant que cette personne est observatrice.

Recommandation 31

La CSD recommande de maintenir l'indépendance de la CCQ en

- Maintenant les passages suivants de l'article 3.1 du PL51 :
« En concertation avec les ministères et les organismes concernés, la Commission doit, dans l'exercice de ses fonctions, participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales ainsi que des projets promus ou financés par l'État qui sont susceptibles d'impliquer

⁴³ *Ibid*, p. 2

l'industrie de la construction ou d'avoir une incidence sur celle-ci. À cet égard, elle doit collaborer :

1° à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre. »

- Mais en retirant dans son intégralité l'ajout de l'article 4 du PL51 :

« 15.0.2. La Commission doit établir un plan stratégique suivant la forme, la teneur et la périodicité déterminées par le gouvernement.

Ce plan doit notamment indiquer :

1° les objectifs et les orientations stratégiques de la Commission; 2° les résultats visés au terme de la période couverte par le plan;

3° les indicateurs de performance utilisés pour mesurer l'atteinte des résultats;

4° tout autre élément déterminé par le ministre.

15.0.3. Le plan stratégique de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement puis déposé par le ministre à l'Assemblée nationale. »

Formation d'un Comité de relation de travail

La CSD voit d'un bon œil la mise en place d'un comité de relation de travail (CRT). Contrairement aux CRT sur un milieu de travail plus traditionnel nous sommes conscients des difficultés que pourra potentiellement être confronté un CRT pour l'ensemble de l'industrie de la construction. Il est primordial que le CRT ait une indépendance totale face à toute autre instance que ce soit de la CCQ ou une instance gouvernementale. L'ajout à l'article 5 dans le PL51 semble restreindre l'indépendance du CRT et offre par surcroît un point d'entrée au ministre en ce qui concerne des questions et enjeux de relation de travail conventionné qui doivent, rester dans le cadre de la CCQ qui est la première responsable d'une application adéquate des conventions collectives des secteurs de la construction.

1. 3° de donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier;

En plus de l'indépendance et l'autonomie nécessaire pour le bon fonctionnement d'un CRT qui devra se pencher sur des enjeux qui seront propres à des conventions collectives de plusieurs secteurs de la construction, il faut offrir au CRT l'expertise sectorielle pour qu'il soit en mesure d'émettre des avis le plus complète possible au CA de la CCQ. Pour se faire, la CSD croit que les membres du CRT devraient pouvoir faire appel au besoin à leur expert au sein de leur organisation, et ce, dans le but de permettre aux membres nommés ou leur substitut d'avoir rapidement accès à de l'expertise lors de rencontre spécifique. Il devrait également être pris en considération, lors de l'établissement des règles de fonctionnement de la pertinence de l'accompagnement d'une personne provenant du service de conciliation-médiation pour être en mesure de mieux orienter les travaux.

Afin d'assurer que les décisions et surtout les avis émis par le CRT, nous croyons qu'il est primordial que les votes pris lors des rencontres des CRT soient unanimes. Augmentant par le fait même la légitimité de ce qui sera soumis au CA de la CCQ.

Puisque nous sommes dans les premiers pas pour mettre en place un tel comité pour la construction au Québec, nous nous devons d'emblée mettre en place tous les éléments pour faciliter sa formation. Pour ce faire, nous croyons qu'il manque un mécanisme de remplacement dans le cas où une association n'aurait pas été en mesure de nommer une personne et que le membre aurait été nommé par une autre partie (art. 6 (10.14.14) du PL51). Nous croyons que dès qu'une partie patronale ou une association syndicale est en mesure de nommer son représentant ou sa représentante, le membre qui prenait la place temporaire verrait, dès la nomination, son siège retiré.

Recommandation 32

La CSD recommande la mise en place d'un comité de relation de travail (CRT) en adoptant quelques modifications afin de permettre une plus grande indépendance, légitimité décisionnelle et l'accès à l'expertise du CRT :

- Biffer à l'article 5 du PL51 la section suivante : « 3° de donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier »;
- Modifier à l'article 5 (10.14.17) du PL51 pour modifier : « Pour valoir, une décision ou un avis doit être approuvé à la majorité » par « Pour valoir, une décision ou un avis doit être approuvé à l'unanimité. »
- Ajouter un article traitant d'un procédé clair pour la nomination d'un membre après que l'association ou la partie membre n'a pas été en mesure de nommer au même moment que les autres.
- Ajouter un article qui permet aux membres du CRT d'être accompagnés d'un expert non-votant selon les sujets discutés.

Référencement

Depuis plusieurs années, la CCQ souhaite améliorer son système de référencement. L'ajout de l'article 31 du PL51 vise directement à bonifier les informations contenues dans le Service de référence de la main-d'œuvre :

La Commission rend disponible cette information pour les employeurs, après l'avoir complétée en y ajoutant l'historique de formation ainsi que tout autre renseignement dont elle dispose qui s'avère pertinent pour répondre aux besoins de référence de main-d'œuvre.

La CSD croit évidemment que ce service doit être amélioré à la fois pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction. Cependant, comme nous l'avons présenté dans la section précédente concernant la formation de la main-d'œuvre, il y a présentement des groupes de travailleurs et travailleuses qui possèdent une formation moindre selon qu'ils ou elles ont fait leur entrée par bassin, AEP et éventuellement, par la reconnaissance hors-Québec. En ajoutant la formation comme informations, nous avons une crainte qu'une forme de discrimination à l'embauche puisse être possible par un employeur envers une personne dont les compétences ont été acquises par une voie académique ou de formation moins classique, donc moins connue ou acquise par l'expérience.

De plus, il est ajouté dans cet article, la notion de « tout autre renseignement dont elle [CCQ] dispose qui s'avère pertinent ». Nous considérons que le peu de définitions dans la mouture actuelle du PL sur « tout renseignement pertinent », ne nous permet pas d'analyser la portée de cet ajout. Nous considérons donc que cet article mérite d'être plus explicite pour que la CSD puisse se prononcer, donc son retrait.

Recommandation 33

La CSD propose de retirer la mention « historique de formation » et les « renseignements jugés pertinents » dans la bonification des informations du Service de référence de la main-d'œuvre (art. 31 PL51).

Compte tenu du statut particulier des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction qui doivent prévoir leur prochain emploi, il est primordial que le Service de référence de la main-d'œuvre de la CCQ incarne cette réalité. Nous croyons que l'ajout à l'article 82 du projet de loi qui stipule que : « Un salarié ne peut être référé plus d'une fois au cours d'une journée, sauf si tous les salariés pouvant être référés l'ont déjà été. » est un ajout qui retire l'autonomie du choix aux travailleurs et travailleuses. Cependant, nous comprenons également qu'un employeur ne souhaite pas recevoir deux fois la même référence, c'est la raison pour laquelle cet article bénéficierait de l'ajout « au même employeur ». Le projet de loi retire la possibilité pour un travailleur ou une travailleuse d'exprimer son désir d'être référé même s'il est en emploi. La planification du prochain emploi est très importante pour les personnes travaillant dans l'industrie et l'imprévisibilité du prochain emploi est un stress dont les personnes devraient pouvoir s'astreindre au maximum.

Recommandation 34

La CSD propose qu'un travailleur ou une travailleuse puisse être référé plus d'une fois dans la même journée, tant que ce n'est pas au même employeur. Il doit être ajouté au deuxième alinéa de la modification « au même employeur ».

La CSD propose de préserver la mention « en emploi » dans le Service de référence de la main-d'œuvre (art. 84 du PL51).

Toujours en considérant le caractère atypique et incertain de l'emploi dans le secteur de la construction, plusieurs travailleurs et travailleuses doivent avoir recours aux différents services de référencement. À l'instar du Service de référence de la CCQ, les associations qui les représentent font partie intégrante des ressources pouvant leur permettre une plus grande facilité que leur situation de recherche d'emploi soit connue par les employeurs. En permettant, dans le projet de loi (art. 81), à un employeur de rompre le contact, on fragilise les outils à la disposition des travailleurs et travailleuses.

Recommandation 35

La CSD propose de maintenir les relations bilatérales de référencement entre les employeurs et les associations syndicales en retirant le passage qui suit de l'article 81 du PL51 : « *Un employeur qui ne souhaite pas être contacté par les associations titulaires de permis peut toutefois en aviser la Commission suivant la manière que celle-ci prévoit.* »

Dans le projet de loi, dans le but louable d'avoir une relation de Nation à la Nation avec certaines communautés autochtones, que ces dernières puissent maintenant faire du référencement. La CSD comprend les besoins politiques des relations avec ces communautés (Administration régionale Kativik, le Gouvernement de la nation crie et le Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James) dans un contexte au sein duquel plusieurs grands projets de constructions sont projetés sur leur territoire. Cependant, étant donné qu'il y a déjà la CCQ et les associations syndicales qui font le référencement, dont pour les travailleurs et travailleuses de ces communautés, la CSD doit émettre ses craintes face l'émergence d'une certaine confusion et du dédoublement qu'une telle mesure risque d'engendrer.

Recommandation 36

Dans le but de ne pas alourdir les processus de référencement, la CSD propose de retirer l'ajout de la possibilité de référencement pour les gouvernements et les administrations autochtones dans l'ajout à l'article 30 du PL51.

Interaction entre la CCQ et le Tribunal administratif du travail (TAT)

En dernier lieu, il y a dans le PL51 quelques articles modifiant légèrement l'interaction de la CCQ avec le TAT. Ces modifications visent les communications d'avis d'un dépôt d'un acte introductif auprès du TAT (ajout contenu à la modification de l'article 7 du PL51) et de notification à la CCQ (ajout contenu à la modification de l'article 85 du PL51). La CSD n'y voit pas d'enjeux spécifiques. De plus, l'ajout « du premier alinéa de l'article 42.3 » à l'article 8 de la loi instituant le tribunal administratif du travail (modification de l'article 61 du PL51) permettra, selon la CSD une réelle négociation puisque permet maintenant les recours de négociation de mauvaise foi au TAT.

Recommandation 37

La CSD recommande d'adopter les modifications aux articles 7, 8, 9 et 61 du PL51 qui encadre les communications d'avis et de notification (modification à l'article 85 du PL51) à la CCQ advenant une décision ou une demande en lien avec l'article 20 du Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

Liste des revendications

Recommandation 1

La CSD recommande que la CCQ introduise des mesures structurantes de formation continue par l'entremise d'un modèle d'alternance travail-étude, afin que les personnes salariées joignant l'industrie puissent obtenir leurs qualifications sans compromettre leur situation matérielle.

La CSD recommande que la CCQ développe un encadrement qui vise à protéger et soutenir les personnes salariées en démarche de formation continue en disposant de mesures de conciliation famille-travail-étude adaptée à l'industrie de la construction.

La CSD recommande qu'un soutien financier adéquat soit offert pour encourager la formation continue, lorsque nécessaire.

Recommandation 2

La CSD recommande de retirer de l'ajout à l'article 62 du PL51, la possibilité de se soustraire aux obligations d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction (2°) et de la garantie d'emploi (3°) pour les femmes et les personnes représentatives de la diversité québécoise.

Recommandation 3

La CSD recommande d'adopter l'ajout :

« Le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti délivré en vertu de l'article 2.5 doit faire la preuve requise aux alinéas précédents et démontrer qu'il satisfait aux conditions d'admission prévues à un régime pédagogique établi en vertu de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), relativement au programme d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) se rapportant au métier visé » (art. 64 du PL51).

Recommandation 4

La CSD recommande que la CCQ, en collaboration avec le CFPIC, établisse un programme de formation pour tous les travailleurs et travailleuses qui ne possèdent pas la formation initiale complète.

Recommandation 5

La CSD recommande que les métiers soient jumelés en famille de métiers selon des critères de similarité ou de ressemblance des tâches et activités de métiers. Cet exercice de définition de familles et de jumelage devra se faire avec le CFPIC et ses sous-comités.

La CSD recommande que le principe de polyvalence et le partage de tâches (art. 61 du PL51) soient restreints à ces nouvelles familles de métiers.

La CSD recommande que les balises d'espace et de temps (art. 72 PL51) soit retiré du projet de loi.

Recommandation 6

La CSD recommande que les offices d'habitation visés dans la Loi sur la Société d'habitation du Québec ne soient pas inclus dans l'exclusion des travaux de rénovation, de réparation et de modification (art. 6 du PL51).

Recommandations 7

Afin que l'effort de rétention et de rétraction de la CCQ vise l'ensemble des travailleurs et travailleuse l'industrie de la construction tout en maintenant une approche spécifique pour des groupes sous-représentés dans la construction. La CSD recommande de retirer la mention (art. 3.1 (3°) du PL51):

« notamment en mettant en place des mesures favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre représentative de la diversité de la société québécoise ou issue d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie. »

Recommandations 8

La CSD recommande d'améliorer le régime de santé et de sécurité du travail applicable aux chantiers de construction, notamment en assurant que tous les chantiers soient couverts par des mécanismes de prévention adéquats.

Recommandations 9

La CSD recommande l'adoption de l'ajout de « monteur de ligne » comme métier (art. 63 du PL51)

La CSD recommande que la CCQ entame des travaux pour s'assurer d'une pleine reconnaissance des occupations, dont les manœuvres, comme métiers de la construction.

La CSD recommande de permettre le cumul de métier et le maintien du certificat de compétence occupation.

Recommandations 10

La CSD recommande l'adoption des différents ajouts concernant l'arbitre de grief (art. 75-76-77-78-79 et 80).

Recommandations 11

La CSD recommande l'adoption des différentes majorations des amendes (art 27-28 ainsi que de 32 à 57 du PL51)

Recommandations 12

La CSD recommande que les griefs puissent être déposés sur l'ensemble de la convention collective.

La CSD recommande que le droit de grève s'applique sur l'ensemble de la convention collective.

Recommandations 13

La CSD recommande l'adoption des différents ajouts allongeant la période de sollicitation et de publicité syndicale (art. 9-10-11 du PL51) et les concordances pour les dates concernant le scrutin syndical, les négociations, etc. (art. 12-13-14-16-17-18 du PL51)

Recommandations 14

La CSD recommande l'adoption des nouvelles dispositions concernant le délai de 90 jours

- Pour faire appel à un médiateur (art. 19 du PL51);
- Pour le médiateur afin d'arriver à un dénouement du conflit (art. 20 du PL51).

La CSD recommande l'adoption les nouveaux délais concernant les grèves et les lock-out (art. 22 du PL 51)

Recommandations 15

La CSD recommande l'adoption de l'ajout de l'éligibilité au renouvellement suite d'une maladie, d'un accident, d'un retrait préventif, d'un congé de maternité, de paternité ou parental, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (art. 6 du PL51). Et de bonifier le présent article du terme de « lésions professionnelles ».

Recommandations 16

La CSD recommande que la rétroactivité salaire soit automatique et concorde avec la hausse salariale de la première année et prend effet dès l'échéance de la convention collective. Donc retrait des articles qui font référence à la rétroactivité dans une convention collective.

La CSD recommande qu'une rétroactivité des avantages sociaux soit mise en place dans un modèle similaire de la recommandation d'une rétroactivité salaire automatique.

Recommandations 17

La CSD recommande que les donneurs d'ouvrage ne se substituent pas aux associations patronales lors des négociations des conventions collectives. Nous recommandons de ne pas adopter l'ajout de l'article 15.

Recommandations 18

La CSD recommande que le PL51 prévoie l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement en cas de grève ou de lock-out, avec les adaptations nécessaires pour l'industrie de la construction, et en respect complet de l'évolution de la jurisprudence sur ce sujet.

Recommandations 19

Considérant l'impératif de prévenir adéquatement le harcèlement et de la violence à caractère sexuel dans l'industrie de la construction, la CSD recommande :

- Que la CNESST et la CCQ collaborent afin de mieux intervenir auprès des chantiers de construction, ainsi que des travailleurs et travailleuses et des employeurs de l'industrie de la construction, afin d'agir plus proactivement et plus intensément pour éliminer le harcèlement et la violence à caractère sexuel, et mieux prévenir les risques psychosociaux, dans l'industrie de la construction.
- Que la loi R-20 soit modifiée afin que la formation obligatoire en santé et sécurité du travail dispensée par l'ASP inclue un volet additionnel de quatre (4) heures sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- Qu'un volet additionnel de quatre (4) heures portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel fasse partie de la formation des représentants en santé et sécurité, des membres du comité de chantier et du coordonnateur en santé et sécurité, ainsi qu'à toute personne occupant un poste de supervision (contremaître, surintendant, etc.).
- Que l'entrepreneur soit considéré comme coemployeur en ce qui a trait aux obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT.
- Que l'octroi d'une licence RBQ soit conditionnel au fait de suivre une formation complète sur le harcèlement psychologique et la discrimination, en incluant un volet sur le harcèlement sexiste et les violences à caractère sexuel.

Recommandations 20

La CSD recommande que le PL 51 distingue les différentes catégories incluses dans la notion de « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » afin d'offrir des mesures d'attraction et de rétention spécifiques pour ces groupes. (art. 1.2 p.3) du PL51)

Recommandations 21

La CSD recommande que la CCQ collabore avec les CSMO pour identifier les mesures spécifiques pour chacun de ces groupes pour en faciliter l'attraction et la rétention.

Recommandations 22

La CSD recommande que la CCQ détermine les normes et une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors Québec (art. 60 du PL51) en collaboration directe avec les sous-comités professionnels et le CFPIC.

Recommandations 23

La CSD recommande de revoir la formulation des articles du PL51 où les femmes et les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » sont mentionnées ensemble afin de s'assurer que chacune des catégories ne soit pas mutuellement exclusive.

- Plus particulièrement, nous recommandons l'adoption telle quelle pour les ajouts concernant les personnes issues de la diversité de la société québécoise pour les modifications aux articles 62, 67 et 68 du PL51.
- Le retrait des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise des ratios compagnon-apprenti (art. 68 du PL51)
- Le retrait des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise des heures réduite (400) pour avoir accès à la mobilité (art. 69 du PL51).
- Une modification en ce qui concerne le référencement (art. 82 et 83 du PL51) afin que les femmes soient présentées en premier dans la liste et ensuite les personnes issues de la diversité de la société québécoise.

Recommandation 24

La CSD recommande que la notion de personnes immigrantes du PL51 exclue les travailleurs étrangers temporaires et autres formes d'immigration temporaire, à l'exclusion des demandeurs d'asile.

La CSD recommande que le PL51 prévoie des dispositions spécifiques d'attraction et de rétention dans l'industrie de la construction pour les ressortissants étrangers temporaires en processus d'obtenir la résidence permanente.

Recommandation 25

Dans le but d'augmenter l'efficacité, l'efficience et la productivité de l'industrie de la construction, la CSD recommande qu'une table de travail regroupant tous les acteurs pertinents soit mise en place travailler directement à l'amélioration de la planification des travaux.

Recommandation 26

La CSD recommande d'adopter le seuil de 400 heures pour les femmes, mais de maintenir 1500 pour tous les autres travailleurs (art. 69 du PL51).

La CSD recommande de ne pas adopter la possibilité pour une personne puisse être affecté avec n'importe quel employeur après avoir effectué 15 000 heures (art. 70 PL51).

La CSD recommande de préserver la possibilité de négocier des clauses de mobilité dans les conventions collectives en retirant les articles interdisant la négociation de telles clauses (art. 25 (4.2°) et 87).

La CSD recommande de mettre en place un mécanisme d'application des paramètres actuels de la mobilité de la main-d'œuvre flexible qui prend s'ajuste aux conjonctures économiques fluctuantes des régions.

Recommandation 27

La CSD recommande l'adoption de l'ajout à l'article 3 (9.1) du PL51 qui fait de la CCQ l'administrateur du fonds de rétroactivité.

La CSD recommande qu'en plus des frais de la gestion du fonds qui ne sont qu'à la charge des employeurs (art. 29, 93.12), tous les frais de mise en place, qu'ils soient matériels ou salariaux doivent également être à la charge des employeurs.

Recommandation 28

Considérant que la rétroaction salariale devrait être retirée du champ du négociable, la CSD recommande de modifier :

- L'ajout à l'article 60 (13.3°) :

établir les modalités de gestion et de fonctionnement du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction permettant de donner effet aux clauses des conventions collectives relatives au versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif,

Par :

établir les modalités de gestion et de fonctionnement du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction permettant le versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif,

- L'ajout à l'article 29 en retirant la portion faisant référence à la convention collective dans la section suivante :

Ce fonds est affecté exclusivement au versement aux salariés des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif, selon les procédures de versement prévues par un règlement de la

Commission permettant de donner effet aux dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction.

Recommandation 29

La CSD recommande que la CCQ soit l'administrateur d'un nouveau Fonds de rétroactivité des avantages sociaux, et ce, sur un modèle de règlement similaire à celui instituant le Fonds de rétroactivité salariale.

Recommandation 30

La CSD recommande que le ministère du Travail puisse déléguer une personne non-votante aux séances du conseil de la CCQ (art. 2 du PL51) et spécifiant que cette personne est observatrice.

Recommandation 31

La CSD recommande de maintenir l'indépendance de la CCQ en

- Maintenant les passages suivants de l'article 3.1 du PL51 :
*« En concertation avec les ministères et les organismes concernés, la Commission doit, dans l'exercice de ses fonctions, participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales ainsi que des projets promus ou financés par l'État qui sont susceptibles d'impliquer l'industrie de la construction ou d'avoir une incidence sur celle-ci. À cet égard, elle doit collaborer :
1° à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre. »*

- Mais en retirant dans son intégralité l'ajout de l'article 4 du PL51 :
*« 15.0.2. La Commission doit établir un plan stratégique suivant la forme, la teneur et la périodicité déterminées par le gouvernement.
Ce plan doit notamment indiquer :
1° les objectifs et les orientations stratégiques de la Commission; 2° les résultats visés au terme de la période couverte par le plan;
3° les indicateurs de performance utilisés pour mesurer l'atteinte des résultats;
4° tout autre élément déterminé par le ministre.*

- 15.0.3. Le plan stratégique de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement puis déposé par le ministre à l'Assemblée nationale. »*

Recommandation 32

La CSD recommande la mise en place d'un comité de relation de travail (CRT) en adoptant quelques modifications afin de permettre une plus grande indépendance, légitimité décisionnelle et l'accès à l'expertise du CRT :

- Biffer à l'article 5 du PL51 la section suivante : « 3° de donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier »;
- Modifier à l'article 5 du PL51 l'article 10.14.17 pour modifier : « Pour valoir, une décision ou un avis doit être approuvé à la majorité » par « Pour valoir, une décision ou un avis doit être approuvé à l'unanimité. »
- Ajouter un article traitant d'un procédé clair pour la nomination d'un membre après que l'association ou la partie membre n'a pas été en mesure de nommer au même moment que les autres.
- Ajouter un article qui permet aux membres du CRT d'être accompagnés d'un expert non-votant selon les sujets discutés.

Recommandation 33

La CSD propose de retirer la mention « historique de formation » et les « renseignements jugés pertinents » dans la bonification des informations du Service de référence de la main-d'œuvre (art. 31 PL51).

Recommandation 34

La CSD propose qu'un travailleur ou une travailleuse puisse être référé plus d'une fois dans la même journée, tant que ce n'est pas au même employeur. Il doit être ajouté au deuxième alinéa de la modification « au même employeur ».

La CSD propose de préserver la mention « en emploi » dans le Service de référence de la main-d'œuvre (art. 84 du PL51).

Recommandation 35

La CSD propose de maintenir les relations bilatérales de référencement entre les employeurs et les associations syndicales et retirant :

Un employeur qui ne souhaite pas être contacté par les associations titulaires de permis peut toutefois en aviser la Commission suivant la manière que celle-ci prévoit.
de l'ajout à l'article 81 du PL51

Recommandation 36

Dans le but de ne pas alourdir les processus de référencement, la CSD propose de retirer l'ajout de la possibilité de référencement pour les gouvernements et les administrations dans l'ajout à l'article 30 du PL51

Recommandation 37

La CSD recommande d'adopter les modifications aux articles 7, 8, 9 et 61 du PL51 qui encadre les communications d'avis et de notification (modification à l'article 85 du PL51) à la CCQ advenant une décision ou une demande en lien avec l'article 20 du *Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*.

Bibliographie

- Action travail des femmes. « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins ». Observatoire Travailleuses de la construction : les effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique, mars 2023.
- Autorité des marchés publics. « Examen de la gestion contractuelle du ministère des Transports et de la Mobilité durable ». Montréal, Québec, octobre 2023.
- Baldwin, John R., et Wulong Gu. « Qu'est-ce que la productivité? Comment la mesure-t-on? Quelle a été la productivité du Canada? » Statistique Canada, Division de l'analyse microéconomique, 2008.
- Bilodeau, Pier-Luc. « La régulation de la mobilité de la main- dans l'industrie de la Québec, Canada: Rapport d'expertise présenté à la générale des affaires juridiques et législatives du Ministère de la Justice du Québec, 2018.
- Braham, Emna, et Anthony Migneault. « Analyse sur les enjeux du secteur manufacturier ». Institut du Québec, 2023.
- Campeau, Ariane, et Mélanie Ferland. « Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec 2021 ». Commission de la construction du Québec, janvier 2021.
- Cox, Rachel, Dalia Gesualdi-Fecteau, et Anne-Marie Laflamme. « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les d'agir ». Montréal, Québec: Comité chargé les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 10 mars 2023.
- CSD. « Il faut rectifier le tir- commentaire de la CSD dur le PL42 », janvier 2024.
- . « Parce que la CCQ n'est pas une société d'État, elle doit être exclue du projet de loi 4 », janvier 2022.
- « Décision : constitutionnelle t la validité des règles relatives à l'embauche, la préférence d'emploi et la priorité d'emploi. (mobilité des salariés dans l'industrie de la construction) ». Montréal, Québec, 9 août 2019.
- Dubé, Isabelle. « Construction: Le nombre de travailleurs non diplômés explose ». *La Presse*, 11 mai 2022, sect. Affaires.
<https://www.lapresse.ca/affaires/2022-05-11/construction/le-nombre-de-travailleurs-non-diplomes-explose.php>.
- Gamache, Réjean. « La productivité : définition et enjeux ». Québec, Canada: Ministère du Travail, gouvernement du Québec, février 2005.
<http://numerique.banq.qc.ca/>.
- Gougeon, Phillipe. « Productivité dans le secteur de la construction et impact d'accroître la polyvalence des métiers ». APPECO, 30 août 2023.
- Granosik, Lukasz. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) c. Tribunal administratif du travail (TAT), No. 500-17-109314-198; 500-17-109438-195; 500-17-109410-194 500-17-109416-191 (Cour supérieure 15 août 2022).

Marcellis-Warin, Nathalie de, Ingrid Peignier, et Serban Teodoresco. « Étude des facteurs de risques de dépassements de coûts dans les projets de construction de routes et de grands travaux au Québec ». Montréal, Québec: Cirano, juillet 2014.

Ontario Construction Secretariat. « Project Agreement Guide ». Ontario, juillet 2021.

sous-secrétariat aux infrastructures publiques. « Plan d'action pour le secteur de la construction : Soutenir l'industrie afin de réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec ». Québec, Canada: Gouvernement du Québec, 2021.

Statistique Canada, « Mesures de la productivité multifactorielle »,

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-607-x/2016001/215-fra.htm>

Statistiques Canada, « Mesure de la productivité et des variables connexes - National et provincial (annuelle) »,

https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=1402