



Fédération des chambres
de commerce du Québec

Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction

11 recommandations proposées par la FCCQ

Date : 19 mars 2024

Table des matières

Table des matières	1
Introduction	2
1. L'importance de la mobilité de la main-d'œuvre et de la polyvalence dans l'industrie de la construction	3
L'abolition de la priorité régionale d'embauche	4
Décloisonner les métiers de l'industrie de la construction pour assurer une plus grande polyvalence des travailleurs.....	5
L'importance de la formation	9
2. Les relations de travail	11
La négociation de la rétroactivité ainsi que le Fonds de rétroaction salariale	12
L'importance de l'arbitrage obligatoire lors de conflits de travail	13
3. L'accès à l'industrie.....	14
L'enjeu de la reconnaissance des acquis et des compétences.....	15
Les immigrants, une clientèle du marché du travail sous-représentée dans l'industrie de la construction	15
Une mobilité interprovinciale semée d'obstacles.....	16
Conclusion	17
Liste des recommandations	19

Introduction

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a pour mission d'appuyer le développement des entreprises de l'ensemble des secteurs économiques du Québec et des régions. Grâce à son vaste réseau de près de 120 chambres de commerce et plus de 1 000 membres corporatifs, la FCCQ représente plus de 45 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

L'industrie de la construction du Québec représente 6,6 % de l'emploi et 7,9 % du produit intérieur brut (PIB).¹ Son apport à l'économie québécoise est notable, mais il ne faut pas oublier son impact sur l'ensemble de la société québécoise. Les quatre secteurs d'activités de la construction, qui ont toujours occupé un rôle central, seront au premier rang des intervenants dans les grands projets économiques du Québec des prochaines années. Cela inclut la création d'une filière batterie de renommée internationale, le plan d'action 2035 d'Hydro-Québec, ainsi que les différents engagements du gouvernement énoncés dans le Plan québécois des infrastructures (PQI) 2024-2034, qui est maintenant établi à 153 G\$.² La prochaine décennie sera fortement occupée pour les travailleurs de l'industrie de la construction en raison de ces grands et plus petits projets. Par conséquent, une révision des différentes lois et réglementations régissant l'industrie de la construction est nécessaire afin d'assurer une augmentation de la productivité dans ces différents secteurs d'activités.

À cet effet, le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, marque un tournant pour ce secteur névralgique de l'économie québécoise. Pour la FCCQ, les propositions du législateur présentent des avancées importantes, notamment afin d'assurer une plus grande harmonie dans les relations de travail entre les représentants syndicaux et patronaux. Cependant, la FCCQ estime que les mesures présentées auront un effet modeste quant à l'augmentation de la productivité. C'est à cet égard que la FCCQ propose des pistes d'améliorations ainsi qu'un élargissement des réflexions afin d'intégrer plus de flexibilité dans cette industrie lourdement réglementée.

Ce mémoire sera divisé en trois grandes thématiques. La première portera sur la mobilité et la polyvalence de la main-d'œuvre. À ce sujet, la FCCQ présente différentes recommandations afin de désassujettir certaines tâches et revoir le carcan réglementaire entourant les 26 métiers de l'industrie de la construction. Pour le milieu des affaires, il est essentiel de valoriser la polyvalence des travailleurs de cette industrie afin d'assurer une plus grande efficacité ainsi qu'une meilleure gestion des différents projets de construction. Considérant que le concept de polyvalence est étroitement lié au développement des compétences, nous estimons que la question de la formation nécessite une attention particulière. Le projet de loi n° 51 présente une opportunité afin d'inciter les travailleurs de

¹ Gouvernement du Canada, *Construction — Profil sectoriel et perspectives 2023-2025 au Québec*, Guichet-Emplois, (en ligne) : <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/quebec/construction> et Gouvernement du Québec, *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction*, publié en janvier 2024 (en ligne) : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271_air.pdf, p. 5.

² Gouvernement du Québec, *Plan québécois des infrastructures 2024-2034*, publié le 12 mars 2024 (en ligne) : https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget_depenses/24-25/6-Plan_quebecois_des_infrastructures.pdf

l'industrie d'acquérir de nouvelles connaissances, comme l'acquisition des métiers supplémentaires ainsi que des notions technologiques. Sur la question de la mobilité de la main-d'œuvre, la FCCQ recommande l'abolition de toutes mesures visant à limiter le déplacement entre régions des travailleurs. Malgré certains assouplissements prévus dans le projet de loi n° 51, les différentes clauses limitant la mobilité des travailleurs constituent des obstacles inutiles, plus particulièrement dans un contexte de pénurie de travailleurs où les bassins de main-d'œuvre de la Commission de la construction du Québec (CCQ) ont été fréquemment ouverts dans la plupart des régions du Québec.

En ce qui concerne les relations de travail, la FCCQ tient à saluer plusieurs améliorations, notamment au sujet des pratiques de négociations. Il s'agit d'avancées importantes qui permettront d'établir une saine pratique des relations de travail entre les représentants syndicaux et patronaux. En revanche, la FCCQ s'inquiète de la création du Fonds de rétroaction salariale. Pour la communauté économique, cette nouvelle obligation limiterait inutilement les moyens aux dispositions des parties prenantes afin de négocier les méthodes de versement d'une éventuelle rétroactivité. De plus, cela irait à contrecourant des objectifs du projet de loi qui visent à retirer la gestion des relations de travail des enjeux traités au conseil d'administration de la CCQ. À cet effet, la FCCQ propose de permettre la négociation d'une rétroactivité salariale, sans baliser autrement celle-ci par 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). Le projet de loi n° 51 propose d'instaurer plusieurs mesures très intéressantes afin de favoriser une négociation de convention collective plus efficace. Malgré ces améliorations notables, il demeure toutefois silencieux sur la possibilité d'un échec des négociations. À ce sujet, la FCCQ propose la mise en place du recours planifié à un arbitrage obligatoire lorsque les démarches de médiation tombent dans une impasse. L'industrie de la construction a un impact trop important sur l'économie et la société québécoise pour se permettre des conflits de travail cycliques.

La dernière partie de ce mémoire portera sur la reconnaissance des acquis ainsi que l'accès à l'industrie. Au cours des dernières années, les métiers de l'industrie de la construction ont bénéficié de plusieurs mesures ciblées afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre. Des initiatives telles que l'Opération main-d'œuvre et l'Offensive formation en construction, ont permis de mettre au premier plan les opportunités de carrière dans cette industrie. Néanmoins, malgré des investissements importants de la part du gouvernement afin d'attirer plus de personnes dans ce secteur d'activité, il semble que l'accès à l'industrie de la construction demeure difficile pour certains groupes sous-représentés. Cette partie portera notamment sur la reconnaissance des compétences des travailleurs provenant de l'extérieur du Québec et sur le recours aux immigrants afin de combler les besoins de main-d'œuvre.

1. L'importance de la mobilité de la main-d'œuvre et de la polyvalence dans l'industrie de la construction

L'industrie de la construction québécoise est l'un des secteurs d'activités les plus réglementés au Canada. Aucune autre industrie canadienne n'est dotée de règles aussi rigides. Les différentes lois et les règlements qui régissent cette industrie au Québec offrent très peu de flexibilité, autant sur la

question de l'attribution des tâches, que sur la mobilité interrégionale des travailleurs. Sur ce dernier point, la FCCQ tient à saluer les changements proposés par le législateur qui visent à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions.

L'abolition de la priorité régionale d'embauche

À cet effet, le projet de loi n° 51 vient limiter l'obligation de prioriser l'embauche des travailleurs dans les régions où les différents projets de construction auront lieu. L'un des premiers changements présentés se trouve à l'article 25 du projet de loi n° 51, qui modifie l'article 61.2 de la Loi R-20. Celui-ci spécifie qu'une clause de convention collective ne peut :

Art. 61.2.4.2° : *limiter la mobilité d'un salarié pouvant être affecté partout au Québec en vertu d'un Règlement de la Commission pris en application du paragraphe 13° du premier alinéa de l'article 123.1. ou restreindre la liberté d'un employeur d'embaucher un tel salarié ;*³

Pour la FCCQ, il s'agit d'une avancée importante. Au cours des dernières années, la question de la priorité régionale d'embauche dans l'industrie de la construction est devenue un sujet de contestation. À l'été 2019, le Tribunal administratif du travail (TAT) avait déclaré que les clauses de priorité régionale d'embauche étaient invalides et inopérantes, car elles contrevenaient aux droits à la liberté et à la vie privée du travailleur et de l'établissement de son domicile.⁴ Cette décision a été par la suite contestée à la Cour supérieure qui avait décidé d'annuler la décision du TAT. Pour le milieu des affaires, il est difficile de justifier l'application de la priorité d'embauche régionale alors que le secteur de la construction a expérimenté au cours des dernières années des besoins importants de travailleurs qualifiés dans la majorité des régions du Québec. Avec les besoins à venir, cette limitation ne peut plus être motivée par un objectif de protéger la main-d'œuvre régionale. D'ailleurs, aucune autre industrie ne prévoit une telle limitation.

En revanche, cette mobilité demeure contrôlée et ne peut être appliquée que sous certaines conditions. L'article 69 du projet de loi n° 51 apporte une modification importante à l'article 38 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariées dans l'industrie de la construction*. La proposition de modification de l'article 38 dudit Règlement se lit comme suit :

Art. 38 : *Un employeur peut affecter, partout au Québec, une femme ou une personne représentative de la diversité de la société québécoise qui est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou de compétence-apprenti, si celle-ci a travaillé 400 heures ou plus pour cet employeur, dans l'industrie de la construction, au Québec ou ailleurs au Canada, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence. Un employeur peut affecter, partout au Québec, tout autre salarié titulaire d'un tel certificat, si cet autre salarié a travaillé 750 heures ou plus, pour cet employeur, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, au cours de la même période.*⁵

³ *Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, art. 25.

⁴ La Presse Canada, *Construction : des clauses de priorité d'embauche invalidées*, Le devoir, Publié le 14 août 2019 (en ligne) : <https://www.ledevoir.com/economie/560596/construction-des-clauses-de-priorite-d-embauche-invalidées>

⁵ *Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, art. 69.

Selon le ministre du Travail, la révision du nombre d'heures de travail minimal, qui passerait de 500 à 400 heures pour les femmes, de 1500 heures à 400 heures pour les personnes issues des diversités et de 1500 heures à 750 heures pour les hommes, permettrait à 73 % des détenteurs de certificat-compagnon de se déplacer dans l'ensemble des régions du Québec.⁶ Bien que cela représente une initiative appréciable afin de favoriser la mobilité, nous estimons que tous obstacles qui restreignent le déplacement de ces travailleurs qualifiés dans l'ensemble des régions du Québec devraient être abolis. Cela inclut la proposition du législateur d'imposer un nombre d'heures minimal au titulaire de certificat de compétence-compagnon, compétence-apprenti ainsi que compétence-occupation. Pour la FCCQ, l'imposition de ce barème est contre-productive et nuit à l'uniformisation des pratiques de travail, à la relation employeur-employé et peut même représenter un risque d'accident supplémentaire totalement superflu. La mobilité est essentielle ainsi que profitable pour les travailleurs de la construction. Toute contrainte peut influencer la qualité des travaux effectués dans nos régions, mais également dans les grands centres.

À cet effet, la FCCQ recommande de retirer les notions visant à limiter la mobilité de la main-d'œuvre, comme définie dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction*.

Recommandation 1 : Retirer les notions visant à limiter la mobilité de la main-d'œuvre, comme définie dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction*.

Décloisonner les métiers de l'industrie de la construction pour assurer une plus grande polyvalence des travailleurs

La question du manque de polyvalence des travailleurs dans l'industrie de la construction n'est pas un sujet récent. Depuis plusieurs années, la construction a été confrontée à des pénuries de main-d'œuvre successives, en raison des changements démographiques et des difficultés d'attirer ainsi que de retenir les travailleurs dans cette industrie. Selon la CCQ, les besoins de main-d'œuvre sur une base annuelle seraient d'environ 16 000 personnes d'ici 2027.⁷ En ce qui concerne le nombre de postes vacants, celui-ci était estimé à 9 555 au troisième trimestre de 2023.⁸

Il ne faut pas oublier que la rareté de travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction entraîne des conséquences importantes pour les employeurs et les donneurs d'ouvrages. Ce manque de

⁶ Geneviève Lajoie, *Réforme de la construction : Les entrepreneurs ne seront plus forcés d'embaucher des travailleurs locaux*, Le Journal de Québec, publié le 1^{er} février 2024 (en ligne) : <https://www.journaldequebec.com/2024/02/01/reforme-de-la-construction-plus-douvriers-des-villes-pourront-travailler-en-region-des-2025>

⁷ Commission de la construction du Québec, *Perspective régionale dans l'industrie de la construction 2023-2027, Ensemble de la province*, publié en juin 2023 (en ligne) : https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccg/Ccg-Website/PDF/Recherche/PerspectivesRegionales/2023-2027/2023_province.pdf?rev=f333735275424f0492cbf1cf8cdc7597&sc_lang=fr-CA

⁸ Statistique Canada. [Tableau 14-10-0326-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées](#)

ressources humaines peut affecter la durée des travaux et peut également avoir une incidence sur les coûts. Pour le milieu des affaires, l'une des principales solutions afin d'augmenter la productivité de l'industrie de la construction repose sur une plus grande polyvalence des travailleurs. À cet égard, l'article 72 du projet de loi n° 51 introduit la définition du terme polyvalence à l'article 4.0.1 du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*.

Article 4.0.1 : *Malgré l'article 4, un compagnon peut exercer une tâche non comprise dans la définition de l'annexe A qui s'applique à son métier lorsque cette tâche s'inscrit dans le respect du principe de polyvalence dans l'organisation du travail.*

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.*

Le principe de polyvalence n'est pas applicable aux travaux de structure ou à l'opération de grues de tout genre. Il ne s'applique pas non plus aux tâches relevant des métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien en protection-incendie, de frigoriste ou de mécanicien d'ascenseurs.

Les propositions de modifications afin d'intégrer plus de polyvalence dans les corps de métiers de la construction soulèvent plusieurs questionnements. La définition proposée de polyvalence laisse beaucoup de place à l'interprétation et devra inévitablement être précisée devant les tribunaux. À défaut d'une définition plus précise, un employeur, comme dans tout autre secteur d'activité, devrait pouvoir déterminer ce qu'il est raisonnable d'exiger de la part d'un travailleur, sous contrainte de protéger la santé et sécurité de ce dernier ou de ses collègues.

À cet effet, la FCCQ recommande au gouvernement d'indiquer clairement dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* que l'employeur a l'autorité de déterminer la répartition des tâches octroyées aux travailleurs de l'industrie de la construction.

Recommandation 2 : Indiquer à l'article 4.0.1. du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* que l'employeur a l'autorité de déterminer la répartition des tâches octroyées aux travailleurs de l'industrie de la construction.

Au cours des dernières années, le nombre d'heures travaillées dans l'industrie de la construction a été en constante augmentation. Selon une analyse de la CCQ, le milieu de la construction demeurera solide en 2024 avec 207,5 millions d'heures travaillées.⁹ Pourtant, cette augmentation du nombre d'heures travaillées est principalement attribuable à une hausse du nombre de travailleurs et non à une augmentation du nombre d'heures travaillées par salariés dans le milieu de la construction. Selon l'analyse d'impact réglementaire pour le projet de loi n° 51, la moyenne annuelle de la durée réelle de travail est de 1206 heures pour les compagnons, et de 886 heures pour les apprentis.¹⁰ En comparaison avec les autres professions du Québec, la moyenne d'heures de travail annuel est de 1627,4 heures.¹¹

Il est important d'indiquer que même si le nombre de travailleurs a augmenté de près de 60 000, passant de 179 012 à 237 250 entre 2015 et 2022, et que le nombre d'heures travaillées est élevé, les besoins de main-d'œuvre demeurent tout aussi importants.¹²

Pour la FCCQ, le nombre d'heures travaillées dans cette industrie et la hausse du nombre de travailleurs témoignent du manque de flexibilité et de l'absence de polyvalence. Le nombre d'heures de travail des salariés de l'industrie de la construction sur une base annuelle est largement inférieur à la moyenne de la durée réelle du travail pour l'ensemble des Québécois actifs sur le marché du travail. D'ailleurs, le Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de main-d'œuvre de l'industrie de la construction, publié en 2013, indiquait que « le cloisonnement nuit à l'employabilité et à l'atteinte d'un revenu décent pour les travailleurs. »¹³ La seule profession qui atteint la parité avec la moyenne québécoise est celle de mécanicien d'ascenseur pour les compagnons. En revanche, les compagnons occupant les métiers de chaudronnier ne font qu'en moyenne 691 heures de travail au cours d'une année.¹⁴

Il est pertinent de permettre à ces travailleurs de détenir plus d'une compétence et également de ne pas être restreint à une seule région. Ces changements pourraient permettre une meilleure adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et la disponibilité des travailleurs à prendre part aux différents projets de construction. Pour la FCCQ, il est essentiel de rehausser le nombre d'heures travaillées des travailleurs de l'industrie de la construction afin de contrer les effets négatifs des pénuries de main-d'œuvre dans les différents corps de métiers et dans les régions. Il ne faut pas oublier que les différents engagements du gouvernement énoncé dans le PQI 2024-2034, ou encore le Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec où 35 000 travailleurs de l'industrie seront nécessaires à chaque année auront besoin d'une main-d'œuvre disponible pour répondre à ces besoins.¹⁵

⁹ Commission de la construction du Québec, Perspectives, publié en décembre 2023 (en ligne) : https://www.cq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/Perspectives/Perspectives_2024.pdf. p. 2.

¹⁰ Gouvernement du Québec, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction, publié en janvier 2024 (en ligne) : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271_air.pdf. p. 49.

¹¹ Institut de la statistique du Québec, Durée réelle du travail, publié le 8 juin 2023 (en ligne) : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/duree-reelle-travail>

¹² Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles
DOI : <https://doi.org/10.25318/1410020201-fra>

¹³ Commission de la construction du Québec, Rapport sur l'opportunité de révision du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, publié en décembre 2013 (en ligne) : https://www.cq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Formation/Rapport_reglement_FPMO_1_4b.pdf?la=fr-CA&rev=130369002d1b49b6b73570fe0aba5d0d. p. 6.

¹⁴ Supra note, 12.

¹⁵ Hydro-Québec, Vers un Québec décarboné et prospère, Plan d'action 2035, publié en 2023 (en ligne) : <https://www.hydroquebec.com/data/a-propos/pdf/plan-action-2035.pdf>. p. 22.

À cet effet, les données annuelles sur la durée réelle du travail sont des indicateurs importants qui nous permettent d'évaluer le niveau de productivité et qui justifient une plus grande flexibilité dans l'industrie de la construction. Nous encourageons le gouvernement à porter une attention particulière aux moyennes annuelles de travail effectué pour les différents métiers de l'industrie de la construction afin d'assurer une réelle augmentation de la productivité et d'une plus grande polyvalence dans ce milieu économique.

Pour la FCCQ, le concept de polyvalence doit être étroitement lié au décloisonnement des métiers de l'industrie de la construction. Depuis plusieurs années, de nombreux articles et rapports ont levé le voile sur la rigidité actuelle de l'industrie. Il est important de souligner qu'en comparaison, il y a 26 corps de métiers au Québec contre seulement sept en Ontario.¹⁶ Pourtant, il est faux de prétendre que l'industrie de la construction de l'Ontario est moins productive, offre moins de qualité ou est notablement plus dangereuse que l'industrie québécoise.

D'ailleurs, la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, adopté en octobre 2021, est venue renforcer considérablement les obligations des maîtres d'œuvre et des employeurs sur les chantiers de construction en plus d'instaurer des mécanismes de participation des travailleurs. Il serait trompeur de prétendre que nos chantiers deviendraient plus à risque en raison d'une plus grande polyvalence.

Le manque de flexibilité dans le milieu de la construction constitue un frein important au rehaussement de la productivité dans cette même industrie. D'ailleurs, l'analyse d'impact réglementaire du gouvernement sur le projet de loi n° 51 confirme que l'industrie de la construction québécoise avait un retard persistant de productivité sur l'Ontario et aussi sur la moyenne canadienne.¹⁷ « En 2022, cet écart se chiffrait à 11,6 % entre le Québec et l'Ontario, et 9 % entre le Québec et la moyenne canadienne. »¹⁸ Il est essentiel de décloisonner les métiers de la construction afin de récupérer le retard du Québec sur l'Ontario et les autres provinces canadiennes.

Nous sommes conscients qu'une telle réforme ne pourrait être orchestrée rapidement, notamment quant à la révision nécessaire des programmes de formation, mais elle n'en reste pas moins essentielle. D'ailleurs, il est important de souligner que la CCQ avait déjà proposé en 2013 de réduire considérablement le nombre de métiers.¹⁹ Ceux-ci avaient été regroupés sous cinq champs d'activités professionnelles, soient :

- Services d'utilités publiques
- Métallurgie (les métiers de l'acier)
- Finition et recouvrement
- Charpenterie-menuiserie (bois et métal)
- Machinerie lourde.²⁰

¹⁶ *Entente sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction entre le Québec et l'Ontario*, reconnaissance des travailleurs québécois de la construction par l'Ontario, Feuillet d'information (en ligne) : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/lois_et_reglements/Ententes/FeuilletTravailleurs.pdf

¹⁷ *Supra note*, 10, p. 8.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Supra note*, 13, p. 26.

²⁰ *Ibid.*, p. 26.

Nous estimons donc réaliste que le nombre de corps professionnel soit réduit à 5. Afin de s'assurer de respecter certaines particularités du modèle québécois et faciliter l'atteinte d'un consensus, nous considérons cependant acceptable de viser le niveau du régime ontarien et de prévoir un maximum de 7 métiers.

Considérant que la CCQ a déjà eu des réflexions sérieuses sur la réduction du nombre de métiers, nous proposons de leur octroyer de façon législative le mandat d'adopter un règlement faisant passer le nombre de métiers à cinq d'ici les cinq prochaines années. Si cet objectif n'est pas atteint, le ministre du Travail devrait adopter un tel règlement dans l'année suivant le défaut de la CCQ à le faire. Une telle obligation a d'ailleurs été utilisée récemment afin d'imposer à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) l'adoption d'un règlement en regard aux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans un délai de deux ans.

Recommandation 3 : Prévoir l'obligation législative que la CCQ adopte un règlement d'ici cinq ans visant à réduire à entre cinq et sept le nombre de métiers de l'industrie de la construction, à défaut de quoi, le ministre du Travail devra le faire un an après le défaut de la CCQ de respecter cette obligation.

L'importance de la formation

La FCCQ estime également que contrairement aux autres industries, la construction n'offre que peu d'incitatifs aux travailleurs de la construction de continuer à développer leurs connaissances et possiblement obtenir plus d'un certificat de compétences. Considérant les enjeux de saisonnalité de l'industrie de la construction, les périodes propices à la poursuite des apprentissages sont pourtant nombreuses. Pour y arriver, la CCQ devrait s'inspirer des travaux de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et mettre sur pieds des incitatifs et possiblement même des obligations à participer à des activités de développement des compétences visant l'acquisition d'un métier supplémentaire. Les travailleurs participants s'assureraient ainsi de pouvoir prolonger leur période de travail dans l'année, mais également d'être présents et productifs sur une plus grande période sur un même chantier. Cela viendrait bonifier substantiellement la productivité des chantiers, mais également la rémunération globale des travailleurs, actuellement limitée par un nombre d'heures de travail souvent insuffisant.

Recommandation 4 : Inciter et si nécessaire contraindre les travailleurs de l'industrie de la construction ayant fréquemment recours à l'assurance-emploi à participer à des programmes de formation visant l'acquisition de métiers supplémentaires.

Sur le sujet de la formation, la FCCQ tient à souligner la mise sur pied des différents programmes de formations offerts, incluant ceux de courte durée. Comme il a été mentionné plus tôt dans ce mémoire, les initiatives telles que l'Opération main-d'œuvre et l'Offensive formation en construction, ont permis de mettre au premier plan les opportunités de carrière dans cette industrie. En revanche, l'accès à ces formations peut être restreint dans les différentes régions du Québec.

L'accès à la formation est inégal sur le territoire québécois. À titre d'exemple, la profession de ferblantier est seulement offerte dans 7 régions administratives. Quant à la formation de préparation et finition de béton, celle-ci est seulement offerte dans la région de la Capitale-Nationale, dans les Laurentides et à Montréal.²¹

Pour la FCCQ, il est essentiel d'assurer un accès aux différentes formations sur l'ensemble du territoire québécois afin d'encourager le recrutement des personnes dans les différents secteurs d'activités de l'industrie de la construction.

Sur un autre point, la FCCQ invite le gouvernement à établir des formations innovantes qui permettront l'apprentissage des différents outils technologiques. La robotisation, une meilleure compréhension du *Building Information Modeling* (BIM), l'automatisation de certaines tâches et l'arrivée de l'intelligence artificielle représentent toutes des outils qui pourraient permettre une augmentation de la productivité. Mais pour être mesure d'utiliser ces différents outils technologiques, la formation des nouveaux travailleurs et la requalification de la main-d'œuvre seront nécessaires. Pour la communauté d'affaires, il est primordial que la main-d'œuvre réalise des tâches à valeur ajoutée et que l'industrie de la construction soit dotée de formations agiles afin de permettre une meilleure intégration des outils technologiques. Pour la FCCQ, le développement des compétences multiples et l'inclusion de la notion de polyvalence dans les différents corps de métiers de la construction doivent être abordés dès la première formation. Également, il est important de rendre ces formations accessibles aux travailleurs déjà présents dans l'industrie de la construction. À cet effet, la FCCQ recommande au gouvernement la mise sur pied de formations innovantes où le développement des compétences en numératie et la littératie numérique seront mis de l'avant afin que les travailleurs de l'industrie de la construction (futurs et actuel) aient les connaissances nécessaires afin d'inclure de nouvelles technologies dans la pratique de leurs métiers.

Recommandation 5 : La mise sur pied de formations innovantes où le développement des compétences en numératie et la littératie numérique seront mis de l'avant afin que les travailleurs de l'industrie de la construction (futurs et actuels) aient les connaissances nécessaires afin d'inclure de nouvelles technologies dans la pratique de leurs métiers.

²¹ Inforoute FPT, *Préparation et finition de béton*, (en ligne) : <https://www.inforoutefpt.org/formation-professionnelle/diplome-etudes-professionnelles/5343#forgoffprog>

2. Les relations de travail

De prime abord, il est important de souligner les avancées importantes proposées par le projet de loi n° 51 afin d'assurer une meilleure harmonie dans les relations de travail. La FCCQ tient par ailleurs à appuyer plusieurs changements positifs, dont le devancement de la période de maraudage ainsi que l'instauration de la notion de bonne foi lors des négociations des conventions collectives régies par la loi R-20. Nous soutenons également la création du comité des relations du travail dans l'industrie de la construction, tel qu'introduit par le projet de loi n° 51.²² Ce comité aura pour mandat de prévenir ainsi que de régler tout différend pouvant mener à un grief et également la responsabilité d'étudier toutes questions ayant trait aux relations du travail dans l'industrie de la construction.²³ Afin d'assurer la pleine efficacité de ce comité des relations de travail et reconnaissant que certaines de ces discussions pourront être difficile, la FCCQ estime que l'ajout d'un président indépendant serait nécessaire pour assurer le bon déroulement de ce comité.

Par conséquent, la FCCQ recommande l'insertion suivante à l'article 5 du projet de loi n° 51, qui modifie l'article 18.14.14 de la *Loi R-20*, afin d'inclure un président indépendant dans la composition du comité. En prenant en considération la proposition de modification proposée, l'article 18.14.14. se lirait comme suit :

Article 18.14.14 : *Le Comité est composé de 11 membres, dont cinq représentent la partie patronale, cinq la partie syndicale ainsi qu'un président indépendant.*

Pour désigner les cinq membres qui représentent la partie patronale, chacune des associations sectorielles d'employeurs responsables d'un secteur désigne un membre par secteur, et l'association d'employeurs en désigne un.

Chacune des associations représentatives désigne un membre parmi les cinq membres qui représentent la partie syndicale. Si les cinq postes auxquels ont droit les associations représentatives ne se trouvent pas ainsi comblés, ceux-ci sont comblés à tour de rôle par les associations, selon l'ordre de leur degré de représentativité, jusqu'à ce que tous les postes aient été comblés.

Le président indépendant est désigné par le ministre du Travail.

Un substitut est désigné pour remplacer chaque membre du Comité. Le substitut n'assiste aux séances qu'en l'absence du membre qu'il remplace.

Les membres et les substituts demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils aient été remplacés.

²² *Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction, art. 5.*

²³ *Ibid.*

Recommandation 6 : Inclure le rôle d'un président indépendant, nommé par le ministre du Travail, visant à faciliter les travaux du comité des relations du travail dans l'industrie de la construction, tel qu'introduit à l'article 5 du projet de loi n° 51 qui modifie l'article 18.14.14 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*.

Avec cette proposition de modification, la FCCQ demande le retrait de l'article 18.14.15.

Recommandation 7 : Retirer l'article 18.14.15 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*.

Nous proposons également de modifier l'article 18.14.16 afin que le quorum du Comité soit de sept membres. Suivant ce changement, l'article 18.14.16 de la Loi R-20 se lirait comme suit :

Article 18.14.16 : *Le quorum du Comité est de sept membres, soit au minimum trois membres de la partie patronale, trois membres de la partie syndicale et du président du Comité.*

Recommandation 8 : Modifier l'article 18.14.16 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*, afin d'inclure le vote du président indépendant pour l'établissement du quorum du comité des relations du travail dans l'industrie de la construction.

La négociation de la rétroactivité ainsi que le Fonds de rétroaction salariale

Sans considérer que le changement était absolument nécessaire, nous comprenons la volonté du ministre de venir retirer l'interdiction des parties à négocier une éventuelle rétroactivité salariale. Cependant, l'introduction du Fonds de rétroaction salariale soulève plusieurs questionnements.

Selon l'Association de la construction du Québec (ACQ), « le recouvrement d'un montant auprès des employeurs vient sans conteste ajouter une nouvelle cotisation à prendre en considération lors de l'évaluation des coûts de soumissions des travaux pour tous les projets de construction. »²⁴ À cet égard, il est important de souligner que le projet de loi n° 51 indique que le Fonds s'appliquerait aux quatre volets de la construction suivants : le secteur génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial ainsi que le secteur résidentiel.²⁵ Alors que l'industrie de la construction a été profondément marquée par des hausses vertigineuses des coûts des matériaux de construction au cours des dernières années,²⁶ l'ajout d'une quelconque cotisation, telle que celle

²⁴ Valérie Mallette, *La rétroactivité salariale — une mesure aux multiples enjeux*, Association de la construction du Québec, publié le 13 février 2024 (en ligne) : <https://www.acqconstruire.com/relations-du-travail/2994-la-retroactivite-salariale-une-mesure-aux-multiples-enjeux>

²⁵ *Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, art. 29.

²⁶ RBC, *Recherche économique, Point clé : la flambée des coûts de construction nuira aux ambitions du Canada en matière de construction résidentielle*, publié 27 juin 2023 (en ligne) : <https://leadershipavise.rbc.com/point-cle-la-flambee-des-couts-de-construction-nuira-aux-ambitions-du-canada-en-matiere-de-construction>

du Fonds de rétroaction salariale, pourrait augmenter encore davantage les coûts de construction, allant à l'encontre des objectifs gouvernementaux sous-jacents au dépôt du présent projet de loi.

Alors que le ministre du Travail, avait indiqué en janvier dernier qu'il souhaitait une diminution des coûts, la proposition de la mise sur pied d'un Fonds de rétroaction salariale laisse percevoir une hausse inhérente des coûts pour l'ensemble des projets de construction.²⁷

Surtout, la constitution du Fonds, et plus particulièrement le mécanisme de fixation des cotisations qui serait éventuellement négocié à la CCQ, engendrerait forcément une situation assimilable à une négociation des conditions de travail. Cela amènerait inévitablement la survenance de conflits supplémentaires à une instance de gouvernance dont on souhaite retirer la gestion des enjeux de relations de travail par la constitution du comité de relation du travail dans l'industrie de la construction.

De plus, en venant instaurer un mécanisme de financement prédéterminé, le projet de loi vient limiter la flexibilité dont les parties prenantes pourraient bénéficier afin de négocier une alternative convenable aux deux parties.

C'est pour cette raison que la FCCQ recommande au gouvernement du Québec de permettre de négocier une rétroactivité, mais de renoncer à la mise sur pied du Fonds de rétroaction salariale.

Recommandation 9 : Renoncer à la mise sur pied du Fonds de rétroaction salariale prévu à l'article 29 du présent projet de loi.

L'importance de l'arbitrage obligatoire lors de conflits de travail

En 2021, c'est seulement sous la menace du dépôt d'une loi spéciale que les parties ont fini par conclure des ententes de principes. Cette menace n'avait pourtant pas été suffisante pour prévenir des arrêts de travail lors des deux précédents exercices de négociations collectives survenues en 2013 et 2017 et ayant culminé par des grèves ainsi que l'adoption de lois imposant un retour au travail. Les gouvernements successifs ont toujours reconnu que le Québec ne pouvait se permettre de subir les impacts économiques et sociaux de conflits de travail dans l'industrie de la construction. Les recours systématiques à des lois spéciales ne peuvent plus être le véhicule privilégié de résolution de conflit. D'ailleurs, la dernière loi spéciale avait fini par être jugée inconstitutionnelle.²⁸

Pour la FCCQ, il est primordial d'implanter un nouveau mécanisme de résolution des conflits de travail en instaurant le recours à un arbitrage obligatoire lorsque le conciliateur désigné par le ministre du Travail vient au constat que la conciliation n'est pas parvenue à faire émerger un contrat de travail adéquat pour les deux parties. Nous sommes persuadés que de prévoir un tel recours serait un puissant incitatif afin que les parties patronales et syndicales fassent preuve de modération

[residentielle/#:~:text=Les%20co%C3%BBts%20de%20construction%20ont%20explos%C3%A9&text=Cette%20hausse%20est%20attribuable%20%C3%A0,le%20premier%20trimestre%20de%202020.](#)

²⁷ Marco Bélair-Cirino, *Jean Boulet se prépare à la bataille de la réforme de la construction*, Le Devoir, publié le 25 janvier 2024 (en ligne) : <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/805971/jean-boulet-prepare-bataille-reforme-industrie-construction>

²⁸ Julien Arsenault, *Grève dans la construction 2017, Une loi spéciale jugée inconstitutionnelle, avec des bémols*, La Presse, publié le 8 décembre 2022 (en ligne) : <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-12-08/greve-dans-la-construction-en-2017/une-loi-speciale-jugee-inconstitutionnelle-avec-des-bemols.php>

et de persévérance dans le cadre de leurs négociations. De plus, il assurerait aux nombreux Québécois dépendant de l'industrie de la construction qu'ils seraient à l'abri des répercussions d'un potentiel conflit de travail.

Les exemples récents sont nombreux quant à la nécessité de prévoir de nouvelles façons de faire en matière de relations de travail. La protection assurée par la *Loi sur les services essentiels* n'est pas suffisante et ne couvre pas suffisamment large pour protéger la société québécoise. Un nouveau mécanisme, envisagé actuellement pour l'industrie de la construction, pourrait également être introduit au *Code du travail*. Un tel mécanisme aurait d'ailleurs pu être utilisé dans le cadre des conflits de travail ayant paralysé le Réseau des transports de la Capitale et le Cimetière Côte-des-Neiges en 2023.

Recommandation 10 : Instaurer le recours à un arbitrage obligatoire lorsque le médiateur désigné par le ministre du Travail considère l'impossibilité que les parties s'entendent au terme de la conciliation de 90 jours.

3. L'accès à l'industrie

Malgré de nombreux efforts dans les dernières années, certaines catégories de travailleurs demeurent largement sous-représentées dans l'industrie de la construction, dont les femmes, les travailleurs issus des Premières Nations et Inuits, ainsi que les personnes immigrantes. Il faut toutefois noter que près de 7500 femmes ont travaillé dans le milieu de la construction en 2023.²⁹ Les femmes représentent maintenant 3,8 % des travailleurs dans cette industrie. Selon la CCQ, il s'agit d'un record.³⁰

En ce qui concerne les membres des Premières Nations, ce groupe demeure largement sous-représenté dans l'industrie de la construction. Malgré une augmentation du nombre de travailleurs issus des Premières nations et Inuits dans l'industrie, il demeure que ceux-ci représentent seulement 0,76 % de l'ensemble des travailleurs dans le milieu de la construction.³¹

Cependant, la FCCQ tient à souligner les efforts de la part de la CCQ et du gouvernement afin d'encourager la participation des travailleurs issus des Premières Nations et Inuits au sein des différents secteurs d'activités de l'industrie de la construction.

Malgré ces avancées pour la représentation des femmes et des personnes issues des Premières Nations, il demeure que l'accès aux emplois dans l'industrie de la construction au Québec est difficile. Cette situation est reconnue particulièrement pour les travailleurs de l'industrie provenant des autres provinces canadiennes ainsi que pour les personnes immigrantes.

²⁹ TVA Nouvelles, *L'industrie de la construction doit ouvrir ses portes à toutes les femmes*, publié le 8 mars 2024 (en ligne) :

<https://www.tvanouvelles.ca/2024/03/08/lindustrie-de-la-construction-doit-ouvrir-ses-portes-a-toutes-les-femmes>

³⁰ Commission de la construction du Québec, *Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction*, publié le 8 mars 2024

(en ligne) : <https://www.ccg.org/fr-CA/Nouvelles/2024/journee-des-femmes#:~:text=En%20cette%20Journ%C3%A9e%20internationale%20des,rapport%20%C3%A0%20l'ann%C3%A9e%202022>.

³¹ Commission de la construction du Québec, *Les Premières Nations et Inuit dans la construction*, portrait statistique 2022, publié en

2023 (en ligne) : https://www.ccg.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/AffairesAutochtones/portrait-statistique-2022.pdf?rev=3987e0f3923e40a397f63cdeb6282f94d&sc_lang=fr-CA p. 3.

L'enjeu de la reconnaissance des acquis et des compétences

Pour les personnes ayant acquis des compétences ainsi que des connaissances à l'extérieur du Québec, le défi de faire reconnaître leur expertise au sein de l'industrie de la construction est quasi impossible. Cela est particulièrement notable pour les travailleurs provenant de l'immigration. Pourtant, l'inclusion des personnes immigrantes ailleurs au Canada est une pratique courante.

Les immigrants, une clientèle du marché du travail sous-représentée dans l'industrie de la construction

La première section de ce mémoire a démontré le caractère unique de l'industrie de la construction. La lourde réglementation ainsi que le manque de flexibilité de l'industrie peuvent représenter des barrières importantes pour les personnes immigrantes qui souhaitent intégrer le milieu de la construction.

Selon l'Institut du Québec, « ici, 11 % des travailleurs de la construction sont issus de l'immigration, qu'elle soit permanente (10 %) ou temporaire (1 %). En Ontario, cette proportion est de 29 % (26 % pour l'immigration permanente et 3 % pour l'immigration temporaire). Même constat en Colombie-Britannique et en Alberta. »³²

Pourtant, au cours des dernières années, le nombre de postes vacants a atteint des sommets historiques. Le taux de chômage du Québec et de ses régions est considéré depuis plusieurs trimestres comme étant l'un des plus faibles du Canada. Alors que plusieurs secteurs d'activités se sont tournés vers l'immigration, il est important d'identifier ce qui explique la faible présence de ces travailleurs étrangers dans l'industrie de la construction.

Pourtant, les gouvernements du Québec et du Canada ont mis sur pied différents projets pilotes afin d'alléger le fardeau administratif pour le recrutement de travailleurs étrangers. Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ou encore le projet pilote pour les employeurs reconnus (PPER) simplifient le processus d'immigration temporaire afin de répondre aux besoins ponctuels dans l'industrie.

Force est de constater que l'une des principales barrières à l'entrée dans le milieu de la construction repose sur la reconnaissance des compétences et des acquis. Cette situation est également observée pour les travailleurs canadiens ayant réalisé des formations et détenant des diplômes provenant de l'extérieur du Québec.

³² Francis Vailles, *Immigration et construction, le cercle vicieux québécois*, La Presse, publié le 27 février 2024 (en ligne) : <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2024-02-27/immigration-et-construction/le-cercle-vicieux-quebecois.php#:~:text=Quoi%20qu'il%20en%20soit,de%20seulement%2018%20%25%20en%202015.>

Une mobilité interprovinciale semée d'obstacles

Malgré les ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre et sur la qualification dans l'industrie de la construction, il demeure difficile pour les personnes provenant de l'extérieur du Québec de pouvoir intégrer le milieu de la construction québécois.³³ Selon la CCQ, les voies d'accès habituelles à l'industrie sont par les bassins de main-d'œuvre, par la formation ainsi que par la reconnaissance de la formation et de l'expérience de travail.³⁴ Malheureusement pour ces travailleurs, le parcours de reconnaissance des acquis est parsemé d'embûches.

Comme pour les personnes immigrantes, les Canadiens détenant une expérience dans l'industrie de la construction sont limités par ces trois voies d'accès. Pourtant, le projet de loi n° 51 introduit une notion importante portant sur la reconnaissance des compétences à l'article 123.1 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*. L'article 123.1 est modifié par l'insertion du paragraphe 13,4° qui stipule que :

Article 123.1 : *La Commission peut, par règlement :*

13.4° déterminer des normes et une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec afin d'intégrer l'industrie de la construction ;

Recommandation 11 : Que la CCQ adopte le règlement venant déterminer la procédure ainsi que les normes qui seront utilisés afin de simplifier la reconnaissance des formations ainsi que des diplômes délivrés hors Québec, au plus tard 24 mois après la sanction de ce projet de loi, à défaut de quoi, le ministre du Travail devra le faire dans les 12 mois suivants le défaut de la CCQ.

³³ Le gouvernement du Québec a des ententes pour la mobilité de la main-d'œuvre et sur la qualification professionnelle dans l'industrie de la construction avec l'Ontario, le Nouveau-Brunswick ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador.

³⁴ Commission de la construction du Québec, *Extérieur du Québec*, (en ligne) : <https://www.cq.org/fr-CA/qualification-acces-industrie/exterieur-quebec#:~:text=Le%20travailleur%20domicili%C3%A9%20ailleurs%20au,la%20reconnaissance%20d'heures>.

Conclusion

En conclusion de ce mémoire, la FCCQ tient à réitérer que certaines avancées sont encore nécessaires afin d'assurer la modernisation de l'industrie de la construction. Alors que le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, marque un tournant important pour les quatre secteurs d'activités de la construction, certains éléments peuvent être modifiés afin d'assurer un réel gain de productivité dans les pratiques de cette industrie.

Pour la FCCQ, la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que la polyvalence dans le milieu de la construction sont l'un des éléments centraux de notre analyse. Depuis de nombreuses années, la FCCQ s'oppose aux différentes mesures qui limitent, un tant soit peu, le déplacement des travailleurs vers les différentes régions du Québec. Bien que la proposition du gouvernement soit un pas dans la bonne direction, la FCCQ estime que les différentes contraintes qui visent à limiter la mobilité de la main-d'œuvre doivent être abolies.

Sur la question de la polyvalence, la FCCQ propose plusieurs recommandations qui permettront un rehaussement de la productivité dans l'industrie de la construction. Le premier sujet abordé est celui du concept de polyvalence et son application sur la répartition des tâches octroyées aux travailleurs. Considérant que l'interprétation de la définition proposée est vague et que celle-ci devra inévitablement être précisée devant les tribunaux, la FCCQ est d'avis que l'attribution des tâches devrait être déterminée par l'employeur. Cela est d'ailleurs la norme dans tout autre secteur d'activité au Québec. Nous proposons également le décroisement des métiers de la construction. Il y a actuellement 26 corps de métier au Québec. Nous estimons que ce nombre peut être réduit à cinq ou à sept d'ici les cinq prochaines années. Afin de parvenir à cette transition, la FCCQ propose d'octroyer un mandat à la CCQ, afin d'adopter un règlement sur la limitation du nombre de métiers. Si cet organisme ne parvient pas à produire un règlement d'ici cinq ans, nous demandons au ministre du Travail de produire un document législatif afin de respecter cette nouvelle obligation.

Également, la FCCQ recommande au gouvernement du Québec d'inciter et si nécessaire, de contraindre les travailleurs du milieu de la construction, qui ont fréquemment recours à l'assurance-emploi, de participer à des programmes de formation afin d'acquérir des compétences supplémentaires dans différents corps de métier. Le concept de polyvalence est étroitement lié au développement des compétences. Par conséquent, il apparaît essentiel que ces travailleurs développent de nouvelles connaissances, incluant des compétences dites technologiques afin de valoriser l'innovation au sein de cette industrie.

Au sujet des relations de travail, il est important de souligner les améliorations importantes qui ont été proposées par le législateur, notamment l'instauration de la notion de bonne foi lors des négociations des conventions collectives. Certaines des propositions de la FCCQ dans cette partie du mémoire visent à assurer et maintenir l'harmonie dans les relations de travail. À ce sujet, nous recommandons une modification dans l'organisation du comité des relations de travail dans l'industrie de la construction afin d'inclure un président indépendant. La FCCQ estime que l'ajout d'un président indépendant serait nécessaire pour garantir le bon déroulement de ce comité. Sur la question de la rétroactivité salariale, nous comprenons la volonté du ministre du Travail de vouloir baliser de telles négociations. En revanche, la constitution du Fonds de rétroaction salariale soulève plusieurs préoccupations, notamment la question du mécanisme de fixation des cotisations qui serait



négocié à la CCQ. Le Fonds amènerait inévitablement la survenance de conflits de travail supplémentaires et aurait également un impact sur les coûts pour l'ensemble des projets de construction. À ce sujet, la FCCQ recommande au gouvernement de renoncer à la mise sur pied du Fonds de rétroaction salariale.

Également, la FCCQ estime qu'il est primordial d'instaurer un nouveau mécanisme de résolution des conflits de travail afin de rendre obligatoire le recours à un arbitre lorsque les tentatives de conciliation sont des échecs. Considérant la grande importance de l'industrie de la construction dans l'économie québécoise, il est essentiel d'instaurer le recours à un arbitrage obligatoire afin d'inciter les deux parties à faire preuve de modération et de persévérance dans le cadre de leurs négociations.

Pour terminer, l'accès à l'industrie devrait être l'une des priorités du gouvernement. La reconnaissance des compétences acquises hors Québec constitue un défi de taille, autant pour les ressortissants étrangers que pour les travailleurs provenant des autres provinces du Canada. Pour la FCCQ, il est essentiel de corriger cette situation en exigeant à la CCQ de déposer une procédure ainsi que les normes qui seront utilisées afin de simplifier la reconnaissance des formations et des diplômes délivrés hors Québec, au plus tard 24 mois après la sanction de ce projet de loi. Si ce règlement n'est pas publié dans le temps indiqué, le ministre du Travail devra produire ce document législatif dans les 12 mois suivant le défaut de la CCQ.

Pour la FCCQ, l'ensemble de ces propositions permettront à l'industrie de la construction d'être plus agile et plus productive. Afin d'assurer le succès de cette modernisation, il s'agit d'éléments clés qui doivent être abordés lors de la présente consultation.

Liste des recommandations

Recommandation 1 : Retirer les notions visant à limiter la mobilité de la main-d'œuvre, comme définie dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction*.

Recommandation 2 : Indiquer à l'article 4.0.1. du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* que l'employeur a l'autorité de déterminer la répartition des tâches octroyées aux travailleurs de l'industrie de la construction.

Recommandation 3 : Prévoir l'obligation législative que la CCQ adopte un règlement d'ici cinq ans visant à réduire à entre cinq et sept le nombre de métiers de l'industrie de la construction, à défaut de quoi, le ministre du Travail devra le faire un an après le défaut de la CCQ de respecter cette obligation.

Recommandation 4 : Inciter et si nécessaire contraindre les travailleurs de l'industrie de la construction ayant fréquemment recours à l'assurance-emploi à participer à des programmes de formation visant l'acquisition de métiers supplémentaires.

Recommandation 5 : La mise sur pied de formations innovantes où le développement des compétences en numératie et la littératie numérique seront mis de l'avant afin que les travailleurs de l'industrie de la construction (futurs et actuels) aient les connaissances nécessaires afin d'inclure de nouvelles technologies dans la pratique de leurs métiers.

Recommandation 6 : Inclure le rôle d'un président indépendant, nommé par le ministre du Travail, visant à faciliter les travaux du comité des relations du travail dans l'industrie de la construction, tel qu'introduit à l'article 5 du projet de loi n° 51 qui modifie l'article 18.14.14 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*.

Recommandation 7 : Retirer l'article 18.14.15 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*.

Recommandation 8 : Modifier l'article 18.14.16 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*, afin d'inclure le vote du président indépendant pour l'établissement du quorum du comité des relations du travail dans l'industrie de la construction.

Recommandation 9 : Renoncer à la mise sur pied du Fonds de rétroaction salariale prévu à l'article 29 du présent projet de loi.

Recommandation 10 : Instaurer le recours à un arbitrage obligatoire lorsque le médiateur désigné par le ministre du Travail considère l'impossibilité que les parties s'entendent au terme de la conciliation de 90 jours.



Recommandation 11 : Que la CCQ adopte le règlement venant déterminer la procédure ainsi que les normes qui seront utilisés afin de simplifier la reconnaissance des formations ainsi que des diplômes délivrés hors Québec, au plus tard 24 mois après la sanction de ce projet de loi, à défaut de quoi, le ministre du Travail devra le faire dans les 12 mois suivants le défaut de la CCQ.