

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 22 janvier 2024

TITRE : Projet de loi modernisant l'industrie de la construction

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

L'industrie de la construction joue un rôle névralgique dans l'économie québécoise, représentant 7,9 % du produit intérieur brut du Québec en 2022. Près de 73 G\$ de dépenses d'investissements en construction ont eu lieu en 2022 et plus de 295 000 emplois directs sont générés en moyenne par mois. Cette industrie est essentielle à la réalisation des projets d'infrastructure de l'État et à l'entretien des édifices publics, mais aussi à la construction de logements résidentiels, de même que de bâtiments commerciaux et industriels.

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) (ci-après « Loi R-20 »), sous la responsabilité du ministre du Travail et administrée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), constitue l'une des principales lois encadrant cette industrie au Québec. Adoptée en 1968, elle régit notamment l'exercice du droit d'association, le processus de négociation collective, la formation et la qualification professionnelle, l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre. Ce régime est entre autres caractérisé par des conditions de travail applicables à l'ensemble des travailleurs d'un secteur (conventions collectives sectorielles), une qualification professionnelle obligatoire ainsi que la présence possible de plusieurs associations accréditées sur un même chantier et chez un même employeur (pluralisme syndical).

Entre 55 % et 60 % des travaux de construction exécutés au Québec sont assujettis à la Loi R-20. On retrouve parmi ces travaux, la construction de routes et d'ouvrages de génie civil, la construction d'usines et l'installation de machinerie de production, la construction de bâtiments commerciaux, la construction d'ouvrages institutionnels tels que des écoles et des hôpitaux et la construction d'habitations. Les principaux travaux n'étant pas assujettis concernent la rénovation résidentielle effectuée pour le compte du propriétaire occupant, les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification effectués par les salariés des municipalités et les travaux d'entretien et de réparation de machinerie de production lors d'un arrêt planifié de production (« shutdown »).

L'industrie assujettie est divisée en quatre secteurs aux fins de la négociation collective : 1) génie civil et voirie, 2) résidentiel, 3) institutionnel et commercial ainsi que 4) industriel. Il existe une association à adhésion obligatoire pour l'ensemble des employeurs, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, qui négocie les clauses communes à tous les secteurs.

Les employeurs de chaque secteur sont aussi représentés par une association sectorielle d'employeurs à adhésion facultative : l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (génie civil et voirie), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (résidentiel) et l'Association de la construction du Québec (ACQ) (institutionnel et commercial ainsi qu'industriel). Les salariés de tous les secteurs sont, pour leur part, représentés par l'une des cinq associations syndicales (ci-après « associations représentatives ») prévues à la Loi R-20, soit la FTQ-Construction, le Conseil provincial québécois des métiers de la construction – International, le Syndicat québécois de la construction, la CSD-Construction et la CSN-Construction.

Le conseil d'administration de la CCQ est composé de 17 membres nommés par le gouvernement : 5 après consultation des associations patronales, 5 après consultation des associations représentatives, 5 membres indépendants, la présidente du conseil d'administration et la présidente-directrice générale de la CCQ. Les associations patronales et représentatives jouent un rôle clé dans la gouvernance de la CCQ, tant au conseil d'administration que dans les comités institués par la loi – comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) et comités du conseil d'administration.

Les salariés de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 doivent être titulaires d'un certificat de compétence pour exécuter des travaux. Ils réalisent des tâches définies selon 25 métiers et plus de 40 occupations. Les tâches liées aux métiers sont définies par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) alors que celles des occupations sont prévues dans les conventions collectives.

Le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) prévoit les conditions et modalités de délivrance d'un certificat de compétence par la CCQ. Il est possible d'accéder à l'industrie par la diplomation dans l'un des programmes d'études menant à un métier, par la reconnaissance des acquis ou des heures de travail effectuées à l'extérieur de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, par l'ouverture des bassins de main-d'œuvre lors d'une situation de pénurie de main-d'œuvre ou par le biais d'une exemption¹.

Quelle que soit la voie d'accès, un régime d'apprentissage en chantier est prévu pour les métiers. Un nombre déterminé d'heures de travail (entre 2 000 et 10 000 heures, variable selon le métier) doit être effectué à titre d'apprenti avant d'être admis à l'examen de qualification menant au statut de compagnon.

De façon générale, le travailleur de l'industrie de la construction est titulaire d'un certificat de compétence de compagnon, d'apprenti ou d'occupation. Il est également possible, dans certains cas particuliers, d'obtenir une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence afin d'œuvrer sur un chantier.

- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-compagnon peut réaliser l'ensemble des activités liées à son métier ainsi que les tâches résiduelles,

¹ La CCQ peut délivrer une exemption de détenir un certificat de compétence à un salarié pour diverses raisons, notamment en vertu d'une entente de mobilité interprovinciale ou internationale, lorsque la personne est indispensable à l'exécution d'un travail particulier de construction ou pour un enfant d'employeur visant à assurer une relève d'entreprise.

c'est-à-dire celles qui ne font pas partie de la définition réglementaire du métier, mais qui peuvent être en lien avec ce dernier.

- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-apprenti peut réaliser les mêmes activités qu'un compagnon, sous la supervision directe de ce dernier.
- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-occupation peut réaliser uniquement les tâches résiduelles de n'importe quel métier selon la définition prévue aux conventions collectives. Certaines occupations sont spécialisées et prévoient des tâches exclusives (ex. : arpenteur-géomètre, scaphandrier, soudeur haute-pression).

La majorité des embauches s'effectue directement par l'employeur (embauche directe) auprès du réseau ou de salariés qu'il connaît. Pour l'employeur ne réussissant pas à combler ses besoins de main-d'œuvre, il existe, depuis 2013, un service de référence de main-d'œuvre administré par la CCQ, le Carnet référence construction (CRC). Par l'entremise du CRC, un employeur peut procéder à une déclaration de besoin de main-d'œuvre, auquel répondent la CCQ et les titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre en transmettant des listes de salariés.

La mobilité de la main-d'œuvre et l'embauche régionale sont encadrées dans l'industrie de la construction à la fois par les conventions collectives sectorielles et la réglementation. Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1) prévoit des dispositions applicables à l'ensemble des secteurs qui peuvent différer des dispositions des conventions collectives. La convention collective du secteur Génie civil et voirie ainsi que celles applicables aux secteurs Institutionnel et commercial et Industriel contiennent de telles dispositions.

2- Raison d'être de l'intervention

Écart de productivité

Depuis plusieurs années, l'industrie de la construction québécoise accuse un retard constant de productivité sur l'Ontario, mais aussi sur la moyenne canadienne. En 2022, cet écart se chiffrait à 11,6 % entre le Québec et l'Ontario, et 9 % entre le Québec et la moyenne canadienne². De plus, la pénurie de main-d'œuvre n'épargne pas cette industrie et plusieurs milliers de nouveaux travailleurs seraient nécessaires pour combler les besoins. Étant donné les importants besoins au cours des prochaines années pour la réalisation des projets publics et privés, il est nécessaire d'agir pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans ce secteur ainsi que pour accroître sa productivité. Pour la période 2023-2033, les investissements en infrastructures prévues au Plan québécois des infrastructures totalisent 150 G\$. À cette somme s'ajoutent des projets d'investissements privés nécessitant un apport significatif de l'industrie de la construction, notamment en ce qui concerne la filière batterie, ainsi que les importants investissements en infrastructures prévus par Hydro-Québec d'ici 2035³. En l'absence de modifications, l'écart de productivité entre le Québec et l'Ontario risque de perdurer et la capacité de l'industrie de la construction à répondre aux besoins pourrait être compromise.

² Statistiques Canada, tableau 36-10-0480-01 diffusé le 19 mai 2023.

³ La société d'État évalue le besoin annuel en main-d'œuvre pour réaliser ses projets à 35 000 salariés de la construction.

Le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) définit assez strictement les métiers de l'industrie de la construction, segmentant ainsi le travail. Cette situation favorise une spécialisation des tâches et limite de façon importante la polyvalence des travailleurs. De l'avis de nombreux entrepreneurs en construction, ce manque de flexibilité nuit à l'organisation du travail et explique une partie du retard de productivité du Québec. En l'absence de modifications réglementaires favorisant une plus grande polyvalence des métiers, il sera ardu pour le Québec de combler ce retard.

Paix industrielle et bon fonctionnement du régime de négociation collective

Également, le maintien de la paix industrielle est important pour éviter les pertes de productivité. Les interruptions, que ce soit par le biais d'une grève ou d'un lock-out, ont un coût important pour la société québécoise, chaque jour d'arrêt dans cette industrie se traduisant par des millions de dollars en pertes⁴. Des grèves nécessitant l'intervention du législateur ont eu lieu en 2013 et 2017. Le régime de négociation des conventions collectives est bien encadré par la Loi R-20, mais les parties tardent souvent à réellement amorcer la négociation. Le maintien de certaines règles du régime de négociation actuel est susceptible de reproduire des négociations difficiles menant à des moyens de pression et pouvant conduire à l'intervention du législateur.

L'empêchement de négocier toute forme de rétroactivité des dispositions des conventions collectives, notamment les clauses salariales, entraîne des pertes pour les travailleurs de l'industrie de la construction. Il s'agit en outre d'un irritant majeur pour les associations représentatives. Il convient d'agir pour limiter les pertes vécues par les travailleurs lors des négociations de conventions collectives et ainsi répondre à une revendication des associations représentatives.

Accès à l'industrie et besoins de main-d'œuvre

Les modalités de reconnaissance des heures et de l'expérience de travail prévues au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) ne sont pas adaptées à la réalité des personnes immigrantes. L'encadrement actuel rend difficiles ces reconnaissances aux fins de délivrer un certificat de compétence à ces travailleurs, alors que leur apport serait précieux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie. En outre, il est actuellement impossible pour la CCQ de reconnaître les heures de formation effectuées à l'étranger ainsi que les diplômes si ceux-ci ne sont pas reconnus comme équivalents par le ministère de l'Éducation et il n'existe aucune mesure de reconnaissance des expériences de travail préalables menant à la délivrance d'un certificat de compétence-occupation.

Cette situation complexifie les démarches administratives pour faire venir un travailleur au Québec dans le but d'occuper de telles fonctions, notamment dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les personnes issues de l'immigration sont ainsi désavantagées, ce qui nuit à leur attraction dans l'industrie de la construction. C'est entre autres pour ces raisons que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est si peu

⁴ En 2017, ces pertes ont été évaluées à 44,8 M\$ dans le cadre de l'analyse d'impact réglementaire de la *Loi assurant la reprise des travaux dans l'industrie de la construction ainsi que le règlement des différends pour le renouvellement des conventions collectives*.

utilisé par les entrepreneurs de l'industrie de la construction : les travailleurs étrangers temporaires représentaient 0,9 % des embauches en construction au Québec contre 5,1 % dans l'ensemble du Canada⁵. Maintenir la situation actuelle qui rend difficile le recours à la main-d'œuvre immigrante pourrait compromettre la réalisation de certains projets.

Certains autres groupes sont sous-représentés dans l'industrie de la construction, notamment les Autochtones, les minorités visibles ou ethniques et les personnes handicapées. En 2022, les Autochtones représentaient 0,76 % de la main-d'œuvre de l'industrie au Québec, alors qu'ils représentent 2,5 % de la population du Québec selon le dernier recensement. En l'absence de mesures favorisant leur attraction, ces groupes représentatifs de la diversité de la société québécoise continueront vraisemblablement d'être sous-représentés dans l'industrie, alors qu'il s'agit d'un bassin de main-d'œuvre qui pourrait aider à réduire l'impact de la pénurie de main-d'œuvre.

Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1) prévoit une préférence d'embauche pour les salariés domiciliés dans la région où ont lieu les travaux. Ces dispositions visent à favoriser la paix industrielle, assurer aux travailleurs une priorité d'embauche lors des chantiers ayant cours dans leurs régions et maintenir une expertise et un bassin suffisant de travailleurs dans les diverses régions de la province. Ce règlement prévoit également la possibilité pour un employeur de déplacer sa main-d'œuvre régulière considérée comme préférentielle⁶. Cependant, les critères à satisfaire pour obtenir un statut de travailleur préférentiel complexifient l'organisation du travail, empêchant notamment un salarié expérimenté dans l'industrie de la construction d'être visé par cette mesure s'il a récemment changé d'employeur. En outre, des dispositions ont été ajoutées aux conventions collectives au fil des ans dans trois secteurs. Dans le secteur Génie civil et voirie, les dispositions permettent une plus grande mobilité que ce qui est prévu au Règlement alors que dans les secteurs Institutionnel et commercial et Industriel, elles sont plus restrictives. Les dispositions des secteurs Institutionnel et commercial et Industriel, de même que les dispositions du Règlement, sont d'ailleurs contestées devant les tribunaux par l'ACQ. Le maintien intégral de ces dispositions empêcherait les employeurs d'utiliser leur main-d'œuvre habituelle, ce qui nuirait à leur capacité d'organiser les chantiers de façon efficiente en vue d'améliorer leur productivité.

Introduit après l'abolition du placement syndical en 2011, le CRC ne répond pas entièrement aux besoins des employeurs, comme en témoigne son faible taux d'utilisation (moins de 5 % du total des embauches dans l'industrie en 2022)⁷. La qualité et la fiabilité des listes de référence provenant de la CCQ sont critiquées, principalement parce qu'on y trouve des travailleurs déjà en emploi et que peu de salariés remplissent le profil professionnel lié au CRC qui permettrait de connaître avec plus de finesse leurs compétences spécifiques. De plus, certains facteurs nuisent à la qualité des références transmises par les détenteurs de permis. Il est présentement interdit aux titulaires de permis de communiquer avec les employeurs avant la transmission des listes de références, ce qui ne permet pas de clarifier le réel besoin de l'employeur. En outre, seules les associations patronales et

⁵ Statistiques Canada (2023) Enquête canadienne sur la situation des entreprises, Tableau 33-10-0678-01, 2^e trimestre.

⁶ Un travailleur préférentiel, ayant travaillé 1 500 heures pour un même employeur au cours des deux dernières années, bénéficie d'une mobilité provinciale avec cet employeur. Pour une salariée, un total de 500 heures doit être travaillé avec un même employeur pour qu'elle soit considérée comme préférentielle.

⁷ Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (2022), Commission de la construction du Québec, 26 P.

représentatives de l'industrie de la construction peuvent être titulaires d'un permis de service de référence. Cette situation nuit au recrutement de la main-d'œuvre résidant dans certaines régions, principalement les régions du Nunavik et d'autres territoires autochtones où les employeurs et les associations représentatives connaissent peu la main-d'œuvre.

En l'absence de modifications, les listes de références transmises par la CCQ resteront de faible qualité et le CRC continuera de n'être utilisé qu'en dernier recours par les employeurs. Bien qu'il ne soit pas envisagé de mettre fin au CRC puisque cela ouvrirait la porte au retour du placement syndical interdit depuis 2011, il convient d'en améliorer la qualité et la pertinence.

Faciliter la réalisation des travaux dans le logement social

Contrairement aux municipalités et aux établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, les offices d'habitation du Québec (OHQ) ne bénéficient pas d'une exclusion permettant de faire effectuer les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification par leurs salariés permanents. En raison de la pénurie de main-d'œuvre et du peu d'entrepreneurs intéressés à soumissionner sur de petits contrats, les OHQ doivent parfois attendre des mois avant de pouvoir faire effectuer des rénovations et remettre les logements sociaux sur le marché. Cela contribue à la crise du logement et le maintien de cette disposition ne permettrait pas d'améliorer la situation.

Gouvernance

Des enjeux liés à la gouvernance et aux mandats de la CCQ ont été identifiés ces dernières années. Ceux-ci touchent plusieurs aspects de l'organisation et nuisent à sa capacité à pleinement accomplir son mandat. Les relations du travail occupent une place importante dans les discussions au conseil d'administration de la CCQ, ce qui crée des tensions et nuit au bon fonctionnement de l'instance. De plus, le ministère du Travail n'étant pas représenté au conseil d'administration, cela rend plus difficile son appréciation des enjeux auxquels font face l'industrie et les parties.

En outre, les fonctions de la CCQ prévues dans la Loi R-20 ne prévoient une collaboration officielle de celle-ci avec les ministères et organismes de l'État québécois que pour certains sujets, ce qui complique parfois certaines collaborations lorsqu'elle n'a pas de mandat spécifique de son conseil d'administration. Or, la collaboration de la CCQ serait opportune lors de l'élaboration ou de la mise en œuvre de projets gouvernementaux ayant des incidences sur l'industrie de la construction.

Aussi, la CCQ n'est pas systématiquement informée des recours pris concernant la réglementation sous sa responsabilité et elle n'est pas reconnue à titre de partie intéressée dans plusieurs litiges. Cette situation nuit à sa capacité d'appliquer efficacement la réglementation sous sa responsabilité.

Parallèlement, l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour pouvoir déférer certaines matières à l'arbitrage de griefs, telles que la durée du travail et les primes, indemnités et allocations diverses, constitue un irritant pour les parties patronales et syndicales. Cette étape est à faible valeur ajoutée, les demandes étant systématiquement acceptées par la

CCQ, et elle interfère avec la responsabilité des parties de déterminer les mécontentes qui méritent d'être soumises à l'arbitre.

Le Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r.13), qui prévoit les taux horaires et autres frais qui peuvent être réclamés par un arbitre agissant dans de telles circonstances, n'a pas été modifié depuis 2004. Les modalités qu'il prévoit, notamment les tarifs et frais, sont largement en deçà de celles applicables à d'autres régimes tels que le Code du travail et la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (chapitre R-8.3). Mettre à jour les tarifs favoriserait la compétitivité des mandats d'arbitrage octroyés par l'industrie de la construction.

Aussi, des lacunes dans la qualité de la reddition de comptes et l'accessibilité de certaines données pour les associations patronales et représentatives ont été observées au cours des dernières années. Les documents de reddition de comptes de la CCQ ne respectent pas les standards gouvernementaux établis par le Secrétariat du Conseil du trésor, ce qui rend difficile l'accès à une information de qualité sur certains aspects de la gestion de l'organisme.

Amendes

Le montant de certaines amendes prévues par la Loi R-20 n'a pas été revu depuis 1991 et ces montants sont insuffisants pour être dissuasifs. De plus, il n'y a pas de dispositions prévoyant une augmentation des amendes en cas de récidive.

3- Objectifs poursuivis

L'intervention proposée poursuit principalement l'objectif d'améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction du Québec.

Améliorer la polyvalence

L'intervention proposée vise à accroître la polyvalence des travailleurs de certains métiers. Cette polyvalence accrue devrait se traduire par une organisation du travail plus flexible pour les employeurs, une réduction des délais de construction et une augmentation de la productivité.

Faciliter l'organisation du travail

Les mesures présentées dans la solution visent à assouplir l'encadrement de la mobilité interrégionale des travailleurs afin de faciliter l'organisation du travail pour les employeurs et de permettre à plus de salariés de travailler partout en province, et ce, peu importe où ils sont domiciliés. Elles permettent toutefois le maintien d'une priorité d'embauche régionale ainsi que pour les salariés autochtones dans certains contextes. Les mesures visent également à permettre aux OHQ d'effectuer certains travaux avec leurs salariés permanents.

Renforcer la gouvernance de la CCQ

Les modifications proposées visent à améliorer la gouvernance de la CCQ, la transparence et l'imputabilité de sa gestion ainsi qu'à favoriser l'accomplissement de sa mission. Cela devrait favoriser un climat harmonieux au conseil d'administration de la CCQ en diminuant les tensions entre les membres et faciliter les échanges entre les associations patronales et représentatives au sein de l'organisme.

Retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour avoir recours à l'arbitrage en cas de mécontentement sur l'interprétation d'une clause de convention collective.

L'intervention proposée vise à laisser aux associations patronales et représentatives de l'industrie de la construction la décision de déposer un grief sur les matières prévues par la Loi R-20.

Améliorer le fonctionnement du régime de négociation collective

L'intervention proposée vise à améliorer le fonctionnement du régime de négociation des conventions collectives en offrant aux associations patronales et représentatives plus d'outils pour parvenir à une entente négociée, ce qui devrait se traduire par des négociations moins conflictuelles et une diminution de l'utilisation des moyens de pression.

Améliorer le fonctionnement du CRC

Les modifications proposées au CRC visent à améliorer son fonctionnement, notamment au niveau de la communication entre les parties et de la qualité des listes de références. Cela devrait se traduire par des références plus pertinentes, une simplification du processus de recrutement pour les employeurs qui y ont recours, une diminution des critiques à son endroit et, ultimement, une utilisation accrue du service.

Améliorer l'accès à l'industrie des travailleurs représentatifs de la diversité de la société québécoise

L'intervention proposée vise à mettre en place des mesures facilitant l'accès des Autochtones, des personnes immigrantes, des minorités visibles ou ethniques ainsi que des personnes handicapées à l'industrie de la construction. Ce faisant, l'intervention atténuerait les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

Rehausser le traitement des arbitres de griefs œuvrant dans l'industrie de la construction

Les modifications proposées visent l'harmonisation des tarifs et frais des arbitres de griefs œuvrant dans l'industrie de la construction avec ceux œuvrant dans les autres secteurs. Cela devrait faciliter l'attraction d'arbitres compétents pour régler les mécontentements portant sur l'interprétation ou l'application des conventions collectives de l'industrie de la construction.

Revaloriser le montant des amendes prévues à la Loi R-20

L'intervention proposée vise à revaloriser le montant des amendes et à introduire des pénalités en cas de récidive, ce qui assurerait un caractère dissuasif à ces dispositions et encouragerait le respect de la loi ainsi que de ses règlements.

4- Proposition

A- Accès à l'industrie, organisation du travail et polyvalence

1. Accroître la mobilité de la main-d'œuvre

Afin de faciliter l'organisation du travail, la solution proposée assouplirait l'encadrement prévu par le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1). Plus précisément, elle :

- octroierait une mobilité provinciale aux titulaires de certificat de compétence-compagnon expérimentés ayant travaillé 15 000 heures dans l'industrie de la construction assujettie (incluant les heures à titre d'apprenti);
- diminuerait le seuil pour être reconnu à titre de travailleur préférentiel de 1 500 heures à 750 heures pour les hommes et de 500 heures à 400 heures pour les femmes;
- le seuil de 400 heures serait étendu à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Ces assouplissements permettraient à encore plus de salariés de bénéficier d'une mobilité provinciale. L'octroi d'une mobilité provinciale aux salariés détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon ayant travaillé au moins 15 000 heures dans l'industrie assujettie permettrait à environ 50 % des compagnons d'être pleinement mobiles. En outre, le pourcentage d'hommes bénéficiant d'une mobilité provinciale à titre de travailleur préférentiel passerait de 57 % à 73 %, alors que pour les femmes, cela passerait de 71 % à 76 %.

Afin de donner effet à ces assouplissements, la Loi R-20 prévoirait qu'une clause d'une convention collective ne peut limiter la mobilité d'un travailleur préférentiel ou restreindre la liberté d'un employeur d'embaucher ses travailleurs préférentiels. Ce faisant, les dispositions des conventions collectives limitant la mobilité de la main-d'œuvre demeureraient valides jusqu'à l'expiration de celles-ci, et ne pourraient plus être négociées par la suite.

2. Faciliter l'accès à l'industrie

Afin de faciliter la délivrance de certificats de compétence-apprenti et occupation, de même que l'accès à l'industrie à certaines personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, la solution proposée modifierait le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) en ajoutant la reconnaissance des heures de formation pour la délivrance d'un certificat de compétence-apprenti, de même que la reconnaissance des heures de travail effectuées dans des tâches occupationnelles hors de l'industrie de la construction pour la délivrance d'un certificat de compétence-occupation. Les conditions de renouvellement d'un certificat de compétence-apprenti acquis via les mesures de reconnaissance seraient également revues.

Un pouvoir réglementaire serait également octroyé à la CCQ pour déterminer des normes et une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec.

Destinée à tous, cette solution permettrait notamment à la CCQ de reconnaître plus facilement les compétences, l'expérience et la formation des travailleurs issus de l'immigration, ce qui favoriserait leur attraction et faciliterait aussi l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Cela permettrait également de résoudre une problématique de reconnaissance des heures de travail des salariés québécois effectuant des tâches occupationnelles en Ontario.

De plus, le projet proposé élargirait les mesures mises en place pour favoriser l'accès des femmes aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les Autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Les conditions d'accès à l'apprentissage ou aux occupations spécialisées de l'industrie (certificat de compétence-apprenti valide deux ans, sans garantie d'emploi et sans lettre d'engagement), le ratio supérieur applicable lors de l'embauche d'un apprenti provenant d'un groupe sous-représenté et l'ouverture des bassins de main-d'œuvre lorsque le bassin est à 30 % viseraient donc désormais les Autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées en plus des femmes. Ces mesures, prévues au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) et au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8), ont favorisé l'attraction des femmes dans l'industrie et devraient avoir un impact similaire pour les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise. Le projet introduirait d'ailleurs une définition de « Personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » et de « personnes immigrantes ».

Le projet proposé bonifierait la liste des motifs permettant à la CCQ de renouveler un certificat de compétence en absence d'heures déclarées, en y ajoutant le congé de maternité, de paternité ou parental et le retrait préventif. Cela permettrait aux personnes de ne pas voir leur certificat de compétence annulé pour ces raisons.

Afin de faciliter l'arrivée de nouveaux monteurs de lignes dans l'industrie, le projet proposé élargirait aux diplômés du cours Montage de lignes électriques et de télécommunications, la mesure permettant la délivrance d'un certificat de compétence-occupation sans la nécessité d'avoir réussi le Cours de connaissance de l'industrie de la construction. Cette mesure vise déjà les occupations de scaphandrier, de boute-feu-foreur et d'arpenteur. Cette mesure devrait permettre aux diplômés de ce cours d'intégrer l'industrie plus facilement alors que cette occupation sera très en demande au cours des prochaines années en raison des investissements massifs prévus par Hydro-Québec.

3. Accroître la polyvalence des travailleurs

Afin de permettre une plus grande polyvalence des travailleurs, la solution proposée introduirait un principe de « polyvalence » dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8). Celui-ci prévoirait la possibilité pour le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon

d'exécuter des tâches autres que celles prévues dans la définition de son métier, dans la mesure où les conditions suivantes seraient réunies :

- les tâches sont en lien avec celles prévues à la définition de son métier;
- les tâches s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement des travaux, incluant les travaux de préparation, de continuité ou de finition;
- les tâches sont effectuées lors d'une même journée de travail et sont de courte durée.

La solution proposée préciserait que le principe de polyvalence ne s'applique pas à certains travaux, soit les travaux de structures et la conduite de grues en tout genre et qu'elle ne peut s'appliquer pour les métiers suivants :

- électricien;
- tuyauteur;
- mécanicien en protection-incendie;
- frigoriste;
- mécanicien d'ascenseurs.

Cette modification favoriserait une plus grande efficacité dans l'exécution des travaux et faciliterait l'organisation du travail pour les employeurs. Cela devrait se traduire par une augmentation de la productivité des employeurs. En outre et malgré l'exclusion de la conduite de grues en tout genre, l'activité partagée de déplacement de charge avec un camion-flèche prévue au règlement demeurerait possible.

4. Faciliter les travaux des offices d'habitation du Québec

Afin de permettre aux OHQ d'effectuer des travaux de réparation, d'entretien et de rénovation avec leurs employés permanents, la solution proposée leur conférerait l'exclusion dont bénéficient les municipalités et les établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Cette exclusion viserait les logements sociaux et abordables sous la responsabilité des OHQ et liés à divers programmes, tels que le Programme de logement sans but lucratif, le programme AccèsLogis Québec, le programme Logement abordable Québec ou à tout nouveau programme gouvernemental de logements sociaux et abordables qui pourrait être mis en place. Cette modification permettrait d'accélérer la remise en état de ces logements et leur réattribution plus rapide aux citoyens vulnérables en attente d'un tel logement.

5. Améliorer le fonctionnement du CRC

Afin de faciliter la référence des travailleurs résidant dans la région du Nunavik et sur d'autres territoires autochtones, la solution proposée permettrait l'octroi d'un permis de service de référence de main-d'œuvre aux communautés autochtones dont l'identité juridique est assimilée à un gouvernement ou qui sont parties à des ententes avec le gouvernement du Québec, notamment l'Administration régionale Kativik, le gouvernement de la Nation Crie, le gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James et les Mohawks de Kahnawake.

Dans le but de faciliter l'arrimage entre le besoin et la réponse offerte par les associations représentatives, la solution proposée permettrait désormais les communications entre les employeurs et les titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est effectuée au CRC et non après la transmission des listes. Il serait cependant permis à un employeur de refuser toute communication s'il le désire.

Dans le but de favoriser l'embauche des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les Autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées, la solution proposée élargirait, à l'ensemble de ces groupes sous-représentés, la mesure prévoyant la référence prioritaire des femmes disponibles.

Elle prévoirait également que la CCQ ne réfère que des salariés disponibles et pour lesquels aucune heure n'a été déclarée au rapport mensuel précédant la demande de main-d'œuvre ou un avis de fin d'emploi a été reçu par la CCQ, et ce, afin d'améliorer la qualité de ses listes de référence. Finalement, afin de faciliter l'accès à une information de qualité pour les employeurs, la solution proposée prévoirait que la CCQ mette à jour les profils professionnels des travailleurs à partir des informations dont elle dispose déjà sur l'historique de formation des salariés, ainsi que tout autre renseignement pertinent à la référence de main-d'œuvre.

B- Régime de négociation collective

La solution proposée modifie le processus de négociation collective applicable à l'industrie de la construction pour en améliorer le fonctionnement.

6. Devancer la période du choix de l'association représentative

L'industrie de la construction est caractérisée par le pluralisme syndical et l'obligation pour tout salarié de choisir une association représentative. Ainsi, tous les quatre ans, la CCQ organise un scrutin où chaque salarié choisit l'association qui le représentera. Cet exercice, précédé d'une période de maraudage durant laquelle les associations représentatives rivalisent pour l'obtention du vote des salariés, se déroule 11 mois avant l'échéance de la convention collective. Il se situe donc peu de temps avant que les associations représentatives aient à collaborer dans la préparation de la négociation, ce qui peut mener à des tensions entre les acteurs qui nuisent au processus de négociation collective.

La solution proposée devancerait le maraudage et le scrutin syndical de 12 mois afin qu'ils aient respectivement lieu 24 et 23 mois avant l'échéance des conventions collectives, plutôt que 12 et 11 mois comme c'est actuellement le cas. Cela contribuerait à une meilleure collaboration des associations représentatives dans la préparation de la négociation, la rendant plus productive.

7. Devancer la conclusion du protocole syndical de négociation

Afin d'éviter que le protocole syndical de négociation soit conclu près de l'amorce officielle des négociations collectives, la solution proposée le devancerait de 2 mois, imposant ainsi sa conclusion au plus tard le 28 février plutôt que le 30 avril. Cela assurerait qu'en cas de

mésentente entre les parties, l'arbitrage nécessaire pour déterminer le protocole serait conclu avant le début des négociations.

8. Devancer l'obligation de consulter les donneurs d'ouvrage

La Loi R-20 prévoit que les associations d'employeurs des secteurs génie civil et voirie, institutionnel et commercial ainsi qu'industriel doivent consulter les donneurs d'ouvrage de ces secteurs dès l'amorce des négociations pour le renouvellement des conventions collectives. Cette consultation vise à recueillir leurs commentaires et suggestions. Selon la Loi R-20, la consultation doit se dérouler une fois l'avis de négociation transmis ou reçu. Afin de permettre une meilleure prise en compte des besoins des donneurs d'ouvrage, la solution proposée devancerait cette consultation qui s'amorcerait désormais au plus tard le 1^{er} juin précédant la date d'échéance de la convention collective.

9. Devancer la transmission de l'avis de négociation

Dans le but de donner plus de temps aux parties pour négocier avant l'échéance des conventions collectives, la solution proposée devancerait d'un mois la date limite de transmission de l'avis de négociation, soit au 1^{er} septembre précédant l'échéance de la convention.

10. Introduire une obligation de transmettre les demandes, offres ou propositions

Lors des rondes de négociation précédentes, plusieurs semaines, voire mois, ont passé avant que les parties soient en mesure de discuter de leurs demandes, offres ou propositions respectives. Afin d'éviter que cette situation ne se reproduise, la solution proposée introduirait dans la Loi R-20 une obligation pour les parties de déposer leurs demandes, offres ou propositions au plus tard le 1^{er} novembre précédant l'échéance de la convention collective. Cela assurerait que dès cette date, les négociations pourraient s'amorcer sur une base connue des parties, en plus de faciliter le travail du conciliateur nommé par le ministre, le cas échéant.

11. Modifier la période de médiation

La Loi R-20 prévoit qu'une période de médiation obligatoire doit avoir lieu avant l'exercice d'une grève ou d'un lock-out. La médiation ne peut débuter avant le 60^e jour précédant l'expiration de la convention collective. Le ministre peut, une seule fois et à la demande du médiateur, prolonger la médiation d'au plus 30 jours. Lors des dernières rondes de négociation, ce pouvoir a parfois été utilisé.

Afin de maximiser les chances de succès de cet exercice et d'assurer une plus grande prévisibilité pour les parties, la solution proposée prévoirait que la médiation puisse débuter dès le 90^e jour précédant l'échéance des conventions collectives et qu'elle soit d'une durée d'au plus 90 jours, sans possibilité de prolongation. Le devancement et l'allongement de la période de médiation permettraient au médiateur de travailler avec un délai bien défini et n'auraient pas d'impact sur la fin de la médiation qui se terminerait encore à l'échéance des conventions collectives.

12. Retirer la période de temporisation après la médiation obligatoire

La Loi R-20 prévoit présentement que la grève ou le lock-out ne peut être exercé dans un secteur avant que 21 jours ne se soient écoulés depuis la fin de la médiation (art. 45.4). Ce délai avant l'exercice de moyens de pression, communément appelé « période de temporisation », vise à laisser une dernière chance à la négociation collective avant l'exercice de moyens de pression. Toutefois, cette mesure n'atteint pas cet objectif, étant plutôt utilisée pour préparer la grève ou le lock-out. Elle a par conséquent été retirée de tous les régimes de relations du travail québécois, mis à part celui applicable aux secteurs public et parapublic, et ce, depuis plusieurs années.

La solution proposée retirerait la période de temporisation par souci de cohérence avec les autres régimes de relations du travail, mais aussi pour retirer une restriction à l'exercice du droit de grève qui bénéficie d'une protection constitutionnelle. L'impact réel de cette mesure risque d'être limité, un arrêt de travail étant rarement déclenché le jour même de l'échéance de la convention collective, et ce, pour l'ensemble des secteurs au Québec.

13. Permettre la négociation d'une rétroactivité salariale et créer un nouveau fonds à la CCQ

La solution proposée permettrait la négociation d'un effet rétroactif aux conventions collectives de l'industrie de la construction, en ce qui concerne les augmentations salariales. Étant donnée la nature changeante de la relation d'emploi dans l'industrie de la construction, la solution proposée introduit une habilitation réglementaire à la CCQ qui permettrait la mise en place et l'administration d'un fonds dédié à la rétroactivité pour assurer le versement des sommes dues aux salariés. Les parties pourraient ainsi négocier une rétroactivité salariale qui serait versée par la CCQ à partir de cotisations reçues de la part des employeurs.

14. Introduire un mécanisme de plainte pour manquement à l'obligation de négociation de bonne foi

À l'instar des autres régimes de relations collectives du travail québécois, la Loi R-20 prévoit que les négociations doivent se dérouler « avec diligence et bonne foi ». Toutefois, contrairement au Code du travail et à d'autres régimes particuliers, elle ne prévoit aucun mécanisme de plainte en cas de défaut d'une partie à cette obligation.

La solution proposée ajouterait un mécanisme de plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) pour éviter toute impasse dans la négociation collective associée à un manquement à cette obligation de la part d'une partie. Le TAT disposerait d'un pouvoir élargi de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Ce nouveau mécanisme favoriserait un déroulement harmonieux et productif des échanges et faciliterait l'obtention d'une entente négociée.

C- Gouvernance

15. Créer un comité paritaire de relations du travail

La solution proposée mettrait en place un comité paritaire de relations du travail (CRT) formé exclusivement de représentants des associations patronales et représentatives. Ce comité

serait chargé d'étudier toute question ayant trait aux relations du travail dans l'industrie de la construction et aux conditions de travail des salariés, à l'exception de celles relevant du conseil d'administration de la CCQ, du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction ou du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction. Il pourrait donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier en lien avec son mandat et se saisir de toute question en lien avec ce même mandat.

La composition du CRT serait de cinq membres patronaux et cinq membres syndicaux, soit un représentant par secteur pour les associations sectorielles d'employeurs et un membre pour l'association d'employeurs pour la partie patronale et un membre par association représentative pour la partie syndicale. La présidence du comité serait alternée parmi les membres présents à chaque rencontre, avec droit de vote mais sans vote prépondérant.

16. Retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour avoir recours à l'arbitrage en cas de mésentente sur l'interprétation d'une clause de convention collective

Il est proposé de retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour déférer certaines matières à l'arbitrage de griefs prévue à la Loi R-20. La CCQ devrait toutefois être informée de ces griefs. Les parties pourraient discuter de ces enjeux au sein du nouveau comité de relations du travail pour déterminer les matières qui devraient être soumises à l'arbitrage. Cela remettrait la décision de déposer un grief entre les mains des parties signataires de la convention collective.

17. Élargir le mandat de la CCQ

La solution proposée modifierait le mandat de la CCQ afin de faciliter sa coopération avec les ministères et organismes gouvernementaux. Plus précisément, la Loi R-20 serait modifiée pour s'assurer que la CCQ participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, orientations stratégiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, et qu'elle travaille à accroître la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée pour répondre à la demande de l'industrie en la matière.

18. Renforcer la transparence et l'imputabilité de la CCQ par la reddition de comptes

Le projet proposé introduirait dans la loi des balises claires pour la production du plan stratégique de l'organisme, à l'instar de ce qui est prévu dans les lois constitutives d'autres entités indépendantes telles que l'Autorité des marchés publics.

- Le plan devrait notamment indiquer les objectifs et les orientations stratégiques de la CCQ, les résultats visés ainsi que les indicateurs de performance utilisés.
- Ces balises pourront être adaptées dans le temps puisqu'il serait possible pour le ministre du Travail de déterminer des éléments supplémentaires à prendre en compte.

L'amélioration de l'encadrement du plan stratégique favoriserait une plus grande transparence et une meilleure imputabilité de la CCQ dans l'atteinte de ses objectifs. Le plan stratégique constituant la pièce maîtresse de la reddition de comptes d'un organisme

public, la modification proposée agirait également sur la qualité du rapport annuel de gestion.

19. Ajouter un représentant du ministère du Travail au conseil d'administration de la CCQ

La solution proposée ajouterait un participant au sein du conseil d'administration de la CCQ, en la personne de la sous-ministre du Travail ou d'une personne qu'elle désignerait. Ce participant aurait droit de parole, mais n'aurait pas droit de vote lors des réunions. Cette mesure faciliterait le développement d'une meilleure compréhension des échanges et des enjeux au sein de l'instance.

20. S'assurer que la CCQ soit informée de tout recours devant le Tribunal administratif du travail concernant l'assujettissement à la Loi R-20, la juridiction de métier et l'appartenance à un secteur

Le projet proposé préciserait que la CCQ doit être informée du dépôt d'un acte introductif auprès du TAT concernant le champ d'application de la Loi R-20, la juridiction de métiers et l'appartenance à un secteur. Cela assurerait qu'elle puisse demander à intervenir dans tous les litiges qui concernent ces matières et qui ont un impact sur l'application qu'en fait la CCQ.

D- Autres mesures

21. Majorer la rémunération des arbitres de griefs de l'industrie de la construction

Afin d'assurer une cohérence dans le traitement des arbitres de griefs œuvrant dans différents secteurs, la solution proposée rehausserait les taux et frais prévus au *Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 13). Cela rendrait le traitement de l'arbitrage de griefs de l'industrie de la construction équivalent à ceux applicables aux arbitrages réalisés en vertu d'autres lois telles que le Code du travail et la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (chapitre R-8.3).

22. Augmenter le montant des amendes, prévoir des amendes supérieures en cas de récidive et retirer la disposition d'indexation annuelle

Afin de s'assurer que les sanctions pénales prévues par la Loi R-20 aient un caractère dissuasif, la solution proposée augmenterait le montant de celles-ci, dans certains cas substantiellement. Il est également proposé de prévoir que sauf disposition contraire, les montants minimal et maximal des amendes prévues par la présente loi sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle.

Il est également proposé de retirer l'indexation annuelle des amendes, en cohérence avec le corpus législatif actuel.

5- Autres options

La modification du champ d'application de la Loi R-20, pour en retirer certaines portions telles que la construction de maisons neuves, a été analysée afin de favoriser une plus grande flexibilité dans la réalisation des travaux de construction. Une telle modification de l'assujettissement aurait pour effet de soustraire les travaux concernés de l'obligation de qualification des travailleurs et de l'application des conventions collectives. Toutefois, les impacts sur les salariés seraient potentiellement significatifs puisqu'une telle action se traduirait par la perte de millions d'heures travaillées à des salaires plus intéressants que dans l'industrie de la construction non assujettie. En effet, les emplois dans l'industrie de la construction non assujettie à la Loi R-20 n'offrent pas des conditions de travail aussi avantageuses, notamment en ce qui concerne les régimes d'avantages sociaux. La diminution des conditions de travail pourrait nuire à l'attractivité du secteur alors que les besoins de main-d'œuvre sont élevés, notamment en matière de construction d'habitations et de logements. De plus, un désassujettissement d'une partie des travaux de l'industrie pourrait avoir un impact négatif sur la qualité des travaux de construction, qui, au Québec, repose sur la qualification des entrepreneurs par l'entremise des licences délivrées par la Régie du bâtiment du Québec et celle des salariés par les certificats de compétence délivrés par la CCQ.

Le véhicule des activités partagées a été envisagé afin d'octroyer une polyvalence accrue dans l'exercice des métiers de la construction. Cette solution n'a toutefois pas été retenue puisqu'il s'agit d'une approche davantage applicable à des tâches spécifiques exigeant un haut degré de compétence justifiant l'octroi d'une qualification au travailleur. La mesure souhaitée doit viser une polyvalence élargie, mais ponctuelle, pour obtenir de réels gains de productivité sur les chantiers. Parallèlement, l'intervention gouvernementale apparaît nécessaire pour apporter une solution au problème de manque de polyvalence qui perdure depuis des décennies dans l'industrie sans qu'aucune solution n'ait pu être trouvée par les parties.

En matière de mobilité de la main-d'œuvre, il a été envisagé d'octroyer une mobilité provinciale à l'ensemble des travailleurs de l'industrie de la construction, sans égard au nombre d'heures travaillées. La mesure retenue a été préférée considérant son impact fort important pour les employeurs et son plus faible impact sur la mise en œuvre d'autres facettes du régime réglementaire de la Loi R-20, notamment en matière de gestion de bassins. D'ailleurs, près de 75 % des compagnons bénéficieraient d'une mobilité provinciale à titre de travailleurs préférentiels avec la mesure proposée alors que ce pourcentage aurait été de 100 % avec la mesure non retenue.

En ce qui concerne la gouvernance de la CCQ, son assujettissement au cadre de gestion applicable aux organismes gouvernementaux, incluant la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, la Loi sur l'administration publique et la Loi sur l'administration financière, a été envisagé. Cependant, les avantages associés à la mise en œuvre de cette solution ne surpassent pas les inconvénients importants qu'elle engendrait, notamment la perturbation du fonctionnement d'un organisme central à l'industrie de la construction durant une période de forte demande pour cette dernière.

6- Évaluation intégrée des incidences

Incidences économiques

La proposition augmenterait la productivité dans l'industrie de la construction en accroissant la flexibilité dans l'organisation du travail, en favorisant l'obtention rapide d'ententes négociées et en réduisant le fardeau administratif des entreprises (notamment par les améliorations apportées au CRC).

Incidences sur les citoyens (femmes, autochtones et personnes immigrantes)

Les mesures proposées favoriseraient l'intégration des Autochtones dans l'industrie de la construction, notamment celles résidant dans la région du Nunavik. Elles auraient également un effet positif pour les personnes issues de l'immigration, notamment la reconnaissance d'heures de travail effectuées dans des tâches occupationnelles et la reconnaissance d'heures de formation.

Cependant, elles pourraient avoir une incidence négative sur l'embauche des femmes en généralisant l'avantage dont elles bénéficiaient en termes de mobilité provinciale. En effet, les femmes bénéficiaient d'un accès plus rapide à ce type de mobilité que les hommes, ce qui pouvait favoriser leur embauche et leur maintien en emploi. Cet accès plus rapide sera désormais octroyé aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise. Par ailleurs, les femmes bénéficiaient d'autres mesures favorisant leur embauche et ces mesures seraient maintenues, telles que la référence prioritaire par la CCQ et la possibilité d'employer une femme apprentie sans influencer le ratio compagnon/apprenti. L'application de ces diverses mesures serait cependant également élargie à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise.

La mesure proposée assurerait qu'une personne ne puisse voir son certificat de compétence être annulé si elle ne déclare pas d'heures de travail en raison d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, de paternité ou parental.

L'assouplissement de l'encadrement de la mobilité de la main-d'œuvre faciliterait la réalisation de certains travaux en région. Des entrepreneurs pourraient choisir de déplacer leur main-d'œuvre dans la région où se situe le chantier plutôt qu'embaucher uniquement des salariés résidant dans celle-ci.

Incidences sur la gouvernance de la CCQ

Les modifications auraient pour effet d'améliorer la gouvernance de la CCQ, notamment en bonifiant la qualité des documents de reddition de comptes produits par l'organisme, ce qui faciliterait l'accès pour le citoyen à l'information.

Incidences sur le climat de travail

Les améliorations proposées au régime de négociation collective ainsi que la mise en place d'un comité de relations du travail favoriseraient le maintien d'un bon climat entre les parties.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

La CCQ a été consultée dans le cadre de l'élaboration des mesures. Les associations patronales et représentatives de l'industrie de la construction ont été consultées sur différents aspects des modifications envisagées. Ils ont pu, à ce moment, faire connaître leurs préoccupations et leurs pistes de solution.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le Secrétariat du Conseil du trésor, le Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit, le Tribunal administratif du travail, le Secrétariat à la condition féminine et la Société d'habitation du Québec ont été consultés sur des aspects spécifiques du projet de loi qui concernent leurs mandats respectifs. Ils se sont montrés favorables au projet proposé.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

La mise en œuvre des propositions législatives et réglementaires sera sous la responsabilité de la CCQ.

L'entrée en vigueur de plusieurs nouvelles dispositions aurait lieu à la sanction du projet de loi, notamment celles concernant la polyvalence qui ne nécessitent pas de développement informatique. Les dispositions de gouvernance, celles concernant les OHQ, celles concernant la rémunération des arbitres de griefs, celles liées aux amendes et celles introduisant des habilitations réglementaires à la CCQ entreraient également en vigueur au même moment. En outre, les communications seraient également possibles dans le CRC entre les employeurs et les titulaires de permis dès la sanction de la loi.

La mise en œuvre de certaines modifications réglementaires, notamment les mesures visant les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, le Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction et le CRC, exige du développement informatique et ces mesures ne pourront entrer en vigueur qu'au moment où le développement sera terminé.

Les mesures suivantes entreraient en vigueur le 30 novembre 2024 :

- Assouplissement en matière de mobilité de la main-d'œuvre (homme, femmes et compagnon d'expérience);
- Reconnaissance des heures de formation complétées dans la mesure du 35 %;
- Reconnaissance des heures de travail effectuées dans des tâches occupationnelles permettant l'obtention d'un certificat de compétence-occupation;
- Modification au ratio apprenti-compagnon lors de l'embauche d'un apprenti Autochtone;
- Possibilité de délivrer un permis de service de référence aux Nations autochtones ciblées par le projet proposé;
- Remplissage des profils professionnels dans le CRC par la CCQ;
- Refus de communication dans le CRC.

La mesure suivante entrerait en vigueur le 27 avril 2025 :

- Mise en place du Fonds de rétroactivité salariale et début des cotisations.

Les mesures suivantes entreraient en vigueur le 1^{er} mai 2025 :

- Interdiction de négocier des clauses de conventions collectives restrictives en matière de mobilité de la main-d'œuvre.

Les mesures suivantes entreraient en vigueur par décret du gouvernement :

- Assouplissement en matière de mobilité de la main-d'œuvre pour les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise;
- Conférer aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise une priorité de référence dans le CRC;
- Implantation des mesures d'accès pour les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise;
- Modification au ratio apprenti-compagnon lors de l'embauche d'un apprenti représentatif de la diversité de la société québécoise autre qu'un Autochtone;
- Mesure permettant l'entrée par les bassins de main-d'œuvre aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise lorsque le bassin est à 30 % et moins.

Les éléments du processus de négociation (maraudage, scrutin syndical, rétroactivité salariale et autres) n'entreraient en vigueur qu'après le prochain renouvellement des conventions collectives de la construction et seraient effectifs pour la négociation collective de 2029.

9- Implications financières

Le projet de loi n'engendrerait pas d'impacts financiers déraisonnables pour les entreprises québécoises. Le projet de loi compte plusieurs dispositions à coûts nuls. Les coûts possibles à estimer se chiffrent annuellement à 0,18 M\$ pour les entreprises, ce qui représente une part négligeable de la masse salariale des entreprises québécoises (environ 0,0001 %). Les OHQ économiseront annuellement environ 3,36 M\$ en faisant effectuer certains travaux par leurs salariés permanents. Ces sommes seront toutefois toutes réinvesties afin de faire plus de travaux dans les logements sociaux sous leur responsabilité. Certaines dispositions présentées au projet de loi pourraient cependant aussi engendrer une hausse des coûts pour les entreprises sans qu'il soit possible de chiffrer les impacts.

À titre d'exemple, le projet proposé retire l'interdiction de négocier la rétroactivité salariale, mais n'a pas pour effet de garantir cette rétroactivité. La possibilité d'une rétroactivité salariale est susceptible de diminuer les pertes salariales pour les employés, et conséquemment, l'empressement des associations représentatives à faire la grève. Or, chaque journée de grève ayant un impact de près de 45 M\$ sur l'économie du Québec, il est plausible que cette mesure se traduise par des économies. En outre, le coût de la rétroactivité salariale est influencé par de nombreux facteurs, tels que la période écoulée entre l'expiration et le renouvellement des conventions collectives, les taux de salaires négociés et le niveau d'activité dans l'industrie de la construction. Les modifications au

processus de négociation proposées par le projet de loi, incluant la possibilité de négocier la rétroactivité salariale, visent l'amélioration des relations du travail. Il s'agit d'un ensemble de mesures interreliées qui auront un impact sur le déroulement des négociations, et qui ne peuvent être évaluées isolément. Pour ces raisons, il est hasardeux d'extrapoler les coûts de la rétroactivité salariale des négociations précédentes.

Cela dit, en 2017, avec moins d'un mois entre l'expiration et le renouvellement des conventions collectives, l'application rétroactive des augmentations salariales aurait coûté 7,3 M\$ à l'ensemble des employeurs de l'industrie de la construction. En 2021, avec un peu plus de deux mois entre l'expiration et le renouvellement, il en aurait coûté 41 M\$. Ces coûts représentent par ailleurs un manque à gagner équivalent pour les salariés de la construction⁸.

En accroissant la flexibilité dans l'organisation du travail, en favorisant l'obtention rapide d'ententes négociées et en réduisant le fardeau administratif des entreprises, le projet de loi permet d'améliorer la productivité des entreprises et de réduire les délais de construction. Conséquemment, il permettrait de compenser partiellement les coûts induits par certaines autres dispositions.

Le développement informatique et technologique nécessaire à la mise en œuvre de plusieurs mesures nécessitera des ressources humaines et financières. Le budget d'exploitation et de développement des solutions technologiques est estimé à 30 M\$.

- 8 M\$ sont consacrés à l'exploitation et aux infrastructures;
- 10 M\$ sont consacrés en ressources externes détenant l'expertise nécessaire pour réaliser le projet;
- Les coûts de mise en œuvre de la rétroactivité salariale sont évalués à 7,5 M\$;
- Les coûts de mise en œuvre des mesures liées au CRC sont évalués à 2 M\$;
- Les coûts de mise en œuvre des mesures liées à l'accès à l'industrie sont évalués à 2 M\$;
- Les coûts de mise en œuvre des mesures liées à la mobilité de la main-d'œuvre sont évalués à 0,5 M\$.

De plus, l'implantation des nouveaux systèmes nécessitera des effectifs supplémentaires pour une période de deux ans, occasionnant des coûts de 3 M\$. Finalement, on estime que les modifications proposées nécessiteront l'embauche de 15 ETC permanents supplémentaires à la CCQ. Ces embauches ne sont pas comptabilisées dans le budget total prévu de 33 M\$.

10- Analyse comparative

L'encadrement de l'industrie de la construction ailleurs au Canada diffère substantiellement de celui en place au Québec. Il n'existe pas de régime de conventions collectives sectorielles applicables à l'ensemble des secteurs appliqué par un organisme comparable à la CCQ dans les autres provinces canadiennes. Le pluralisme syndical caractérise l'industrie de la construction au Québec, alors qu'il est inexistant ailleurs au Canada.

⁸ En 2017, il y avait 17 267 employeurs et 101 392 employés touchés par cette rétroactivité alors qu'en 2021 il y en avait respectivement 21 106 et 151 631.

Aucune association d'employeurs à adhésion obligatoire n'est mise en place. Le régime de relations du travail applicable à l'industrie de la construction dans les autres provinces canadiennes est généralement le régime de négociation collective applicable à l'ensemble des secteurs, avec certaines adaptations.

Le ministre du Travail,

JEAN BOULET