

**MÉMOIRE DU CPQ**  
Projet de loi 51, *Loi  
modernisant l'industrie  
de la construction*

Mars 2024



**PROSPÉRER ENSEMBLE**

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)

# Table des matières

---

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>I- Commentaires généraux du CPQ sur le projet de loi</b>	<b>3</b>
<b>II- Commentaires spécifiques du CPQ sur le projet de loi 51</b>	<b>5</b>
A) Modifications proposées à la <i>Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> (« loi R-20 ») et à sa réglementation d'application	5
1) La polyvalence des métiers et des occupations	5
2) La mobilité accrue des salariés	6
3) La rétroactivité salariale	8
4) L'attractivité et le maintien en emploi de la main-d'œuvre	9
5) La formation de la main-d'œuvre	10
7) Promotion de la recherche, du développement et de l'innovation	12
<b>Conclusion</b>	<b>13</b>

# Introduction

Le Conseil du patronat du Québec, organisation créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic et de juridiction provinciale et fédérale.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

Par ailleurs, les associations patronales d'importance de l'industrie de la construction figurent à titre de membres du CPQ et c'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses observations et propositions sur le projet de loi, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, (projet de loi) présenté par M. Jean Boulet, ministre du Travail, le 2 février 2024.

La première partie du présent mémoire présente les commentaires généraux du CPQ à propos du projet de loi, alors que la seconde partie est consacrée à commenter et suggérer des amendements, de façon plus précise, aux principales modifications proposées par le projet de loi à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre* (ci-après la « R-20 ») ainsi qu'à certains règlements qui en découlent.

## I- Commentaires généraux du CPQ sur le projet de loi

Le projet de loi a comme objectifs notamment, d'améliorer la productivité et la polyvalence de l'industrie de la construction en assouplissant certaines réglementations et en améliorant divers aspects tels que les négociations collectives, le carnet de référence et l'accès des travailleurs de la diversité.

Bien que le CPQ se réjouit des objectifs visés par le projet de loi, il estime nécessaire d'ajuster certains éléments et d'aller plus loin sur d'autres aspects afin de répondre aux besoins de modernisation de l'industrie et la rendre plus productive, efficace et compétitive. Le CPQ regrette l'absence de solutions concrètes d'attractivité, d'intégration et de maintien en emploi.

Par ailleurs, il n'est pas sans intérêt de souligner que 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 canadienne, tel que rapporté dans l'analyse d'impact réglementaire du projet de loi<sup>1</sup>.

Dans le but de contribuer à la prospérité économique du Québec, le CPQ désire souligner que le présent mémoire constitue ni plus ni moins qu'un consensus des associations patronales d'importance de l'industrie de la construction sur leur position en regard de certains éléments clés du projet de loi. Ce consensus vise

---

<sup>1</sup> [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271\\_air.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271_air.pdf)

à répondre aux besoins des employeurs confrontés aux défis de productivité sans disposer des outils nécessaires pour les relever.

Le CPQ se questionne à savoir si le projet de loi est véritablement une modernisation d'une industrie qui n'a subi aucune refonte majeure depuis plus de 20 ans. Il estime que le projet de loi s'apparente davantage à une révision des relations de travail dans l'industrie de la construction au Québec. Cette industrie est enlisée dans un carcan réglementaire trop rigide au détriment de sa productivité et sa compétitivité lui permettant de réduire l'écart de richesse entre le Québec et l'Ontario et mérite que l'on profite de la fenêtre d'opportunité qui se présente afin de la doter de véritables moyens qui lui assureront une productivité accrue et une compétitivité comparable à d'autres juridictions. Ainsi, le CPQ estime qu'une véritable modernisation de l'industrie de la construction implique d'actualiser différents aspects soit, la polyvalence des travailleurs, la mobilité professionnelle, l'attrait pour le secteur, la formation et l'intégration des travailleurs ainsi que le maintien en emploi de la main-d'œuvre.

D'autre part, le CPQ déplore que les employeurs de l'industrie de la construction ne soient pas suffisamment dotés de moyens et de soutien, leur permettant d'avoir accès à des programmes dédiés en recherche et développement, en soutien à l'innovation ou de possibilités d'acquisition et de mises à niveau d'outils technologiques. Le projet de loi aurait pu être l'occasion parfaite de résoudre cet enjeu des entreprises en intégrant des mesures leur permettant de devenir des entreprises prospères et agiles pour mieux répondre aux besoins grandissants du Québec.

Bien au contraire, le projet de loi prévoit alourdir le fardeau des entreprises en y ajoutant un fonds sur la rétroactivité salariale et en augmentant, de manière exhaustive, les montants des amendes en cas d'infractions à la loi R-20. Le CPQ désire à cet égard, souligner l'importance de trouver un équilibre entre la dissuasion des comportements répréhensibles et l'accompagnement, voire la protection des entreprises, en particulier les PME.

Le CPQ réitère vouloir appuyer le gouvernement dans sa volonté d'élaborer une législation juste et équilibrée, qui favorise le développement économique de notre province tout en garantissant que l'industrie de la construction sera en mesure de s'adapter et de répondre aux besoins actuels et futurs en matière d'infrastructure, de main-d'œuvre et de qualité des travaux.

Le CPQ formule donc diverses propositions en regard de :

1. La polyvalence des métiers : étendre au sens le plus large les notions de polyvalence à tous les salariés, peu importe le statut apprenti et/ou compagnon des métiers et les occupations. Permettre par ailleurs, à tous les employeurs d'exercer leur droit de gestion dans l'assignation du travail à accomplir.
2. La mobilité des salariés : instaurer une mobilité provinciale sans restriction tant pour les métiers que pour les occupations.
3. La rétroactivité salariale : abroger le principe de la rétroactivité salariale et l'instauration d'un Fonds.
4. L'attractivité, l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre : mettre en œuvre davantage d'actions à cet égard et qui impliquent, autant que possible, une pluralité d'acteurs (employeurs, travailleurs (et leurs représentants), CCQ, organismes communautaires).
5. La formation de la main-d'œuvre : ajouter de nouvelles avenues au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r.8), tels que le développement de programmes en alternance travail-études et la mise à jour des programmes de formations.
6. Les infractions à la Loi R-20 : mieux accompagner les entrepreneurs dans l'application de la Loi R-20 en offrant un service d'accompagnement bonifié et ne pas aller de l'avant avec l'augmentation du montant des amendes, telle que prévue au projet de loi.

7. La promotion de la recherche, du développement et de l'innovation : instaurer une culture de l'innovation au sein de l'industrie de la construction en encourageant la collaboration entre les entreprises, les organismes de recherche et les universités comme par la mise en place de programme de soutien financier en recherche et développement.

## II- Commentaires spécifiques du CPQ sur le projet de loi 51

### A) Modifications proposées à 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 ») et à sa réglementation d'application

#### 1) La polyvalence des métiers et des occupations

Lors de la mise en place de la réglementation concernant la juridiction des métiers, le Québec était confronté à un surplus de travailleurs par rapport à la demande disponible.

Aujourd'hui, les défis sont complètement différents par rapport au contexte de croissance économique et aux difficultés énormes de combler les postes en raison de la pénurie de main-d'œuvre. La rigidité en matière de spécialisation du travail devient clairement le principal obstacle à l'efficacité et à l'efficience des travaux qui se traduit par des retards dans les échéanciers et des coûts de travaux plus élevés.

Actuellement, les 25 métiers sont définis à l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r.8). Ceux qui exercent ces métiers sont des « compagnons » (près de 102 191 en 2022 - données de la CCQ publiées en avril 2023) et ceux qui sont en formation pour le devenir sont des « apprentis » (près de 63 545 en 2022 – données de la CCQ). En parallèle à ces métiers, il y a les « titres occupationnels » (près de 32 189 en 2022 – données de la CCQ) qui désignent les salariés qui exécutent les tâches qui ne relèvent pas de l'un des 25 métiers. Il existe une trentaine d'occupations et, pour la majorité, ces titres n'ont pas de formation initiale obligatoire. Ils n'ont pas de période d'apprentissage et n'ont pas de tâches spécifiquement prévues à l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Cette annexe prévoit des tâches exclusives aux 25 métiers (exemple : plomberie pour un tuyauteur), des tâches partagées entre métiers également si la tâche y est définie (exemple : le charpentier menuisier et le poseur de systèmes intérieurs peuvent poser des panneaux de gypse sur des murs et des plafonds). Enfin, il y a les tâches restantes, qui ne sont ni exclusives à un métier, ni partagées. Elles sont appelées « tâches résiduelles ». Ces principes aussi détaillés de définition de tâches sont uniques au Québec d'ailleurs.

Selon le CPQ, les définitions réglementaires ne doivent pas entraver la capacité des employeurs à organiser et à diriger le travail de manière efficace. Elles ne doivent pas non plus limiter leur pouvoir de prendre des décisions en matière d'assignation des tâches à réaliser. Il est important que les employeurs puissent exercer leur autorité et leur jugement dans la gestion des ressources humaines pour atteindre les objectifs de l'entreprise. C'est dans cet optique que le CPQ promeut un certain décloisonnement des métiers et des titres occupationnels qui stimulerait et favoriserait l'efficience au sein des chantiers.

L'adoption de principes de polyvalence est une avancée positive dans l'industrie de la construction, permettant aux employeurs de maximiser l'utilisation de leur main-d'œuvre existante, à condition qu'elle possède les compétences requises. Cette approche est courante dans tous les secteurs économiques. Il est donc primordial de changer la culture et les pratiques afin que les entreprises puissent s'ajuster

rapidement aux fluctuations du marché, particulièrement en période de pénurie de main-d'œuvre comme nous le vivons actuellement et le vivrons encore pour plusieurs années.

En dépit des propositions avancées dans le projet de loi, notamment par l'article 60, le CPQ insiste sur l'importance d'étendre cette approche de façon globale afin de favoriser une collaboration efficace et harmonieuse au sein des équipes de travail. Les titres occupationnels, par leur nature, se situent à l'intersection des métiers. Sans l'application de la polyvalence à leur égard, les résultats obtenus ne seront pas aussi bénéfiques. En ajoutant de la flexibilité, cette démarche globale favorise la communication, la coordination et la cohésion au sein des équipes.

### *Les restrictions applicables à la polyvalence*

L'ajout de nouvelles dispositions au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* par le biais du projet de loi, vient restreindre la polyvalence aux tâches liées au statut de compagnon, qui s'inscrivent dans une même séquence de travail et pourvu qu'elles soient de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail.

Selon le CPQ, il est essentiel que les travailleurs puissent accomplir des tâches variées pour assurer la continuité du travail, peu importe leur statut ou leur certificat de compétence. La polyvalence est précieuse pour corriger les déficiences, résoudre les problèmes rapidement et garantir le bon déroulement des projets. Les compétences et connaissances acquises dans un métier peuvent être utilisées dans d'autres domaines professionnels, et il est important de les développer tout au long de la carrière des travailleurs. Reconnaître et encourager le développement de ces compétences transférables permettra une meilleure compréhension des travaux de construction et une meilleure qualité de travail.

### *Les restrictions à la polyvalence applicables aux travaux de structure, d'opération de grues, électriques, de tuyauterie, de mécanique en protection-incendie, de frigoriste et de mécanique d'ascenseurs*

En plus des restrictions applicables à la polyvalence ci-avant mentionnées, les dispositions du projet de loi interdisent le principe de polyvalence aux travaux de structure, d'opération de grues, électriques, de tuyauterie, de mécanique en protection-incendie, de frigoriste et de mécanique d'ascenseurs.

Le CPQ estime que pour offrir une meilleure application du concept de « travaux de structure », qu'une définition soit intégrée au projet de loi. Ces travaux, selon le CPQ, doivent avoir un niveau de dangerosité élevé pour les infrastructures, les travailleurs ou la population.

#### **Proposition 1 du CPQ**

Le CPQ recommande d'étendre au sens le plus large les notions de polyvalence à tous les salariés, peu importe le statut apprenti et/ou compagnon de métier et les occupations. Permettre par ailleurs, à tous les employeurs d'exercer leur droit de gestion dans l'assignation du travail à accomplir.

Aussi, le concept de « travaux de structure » doit être défini.

## **2) La mobilité accrue des salariés**

Les clauses de mobilité actuelles qui réduisent les possibilités pour les salariés de travailler sur des chantiers à l'extérieur de leur région de résidence ont été mises en place il y a plus de 28 ans à une époque

où il y avait des niveaux élevés de chômage. Le carcan réglementaire actuel bloque les possibilités de toute l'industrie.

En 2024, l'industrie est en pleine expansion et des dizaines de milliers de postes sont non pourvus faisant en sorte que certains projets ne peuvent se concrétiser, faute de main-d'œuvre. Les besoins vont persister au cours des prochaines années. Les restrictions à la mobilité freinent le développement économique et l'emploi dans certaines régions, laissant des travailleurs sans revenus. Sans ces restrictions, ces travailleurs pourraient avoir droit à un emploi rémunéré. Du côté des employeurs, les coûts liés à la mobilité pourraient en décourager certains bien naturellement mais permettraient tout de même de réaliser les travaux.

Le CPQ salue l'ouverture à la mobilité interrégionale introduite par le projet de loi, ce qui pourrait atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions, de façon plus durable. Cependant, cette mobilité est réservée aux métiers sans que les occupations puissent en bénéficier. Le CPQ estime que cela aura peu ou pas d'impact sur la productivité des entreprises et l'utilisation optimale de la main-d'œuvre.

Selon l'analyse d'impact réglementaire du projet de loi<sup>2</sup>, les allègements prévus au projet de loi permettraient d'atteindre un taux de mobilité de 73%. Le CPQ estime qu'une mobilité totale à 100 % est nécessaire afin d'accroître véritablement la productivité des entreprises et l'utilisation optimale de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le CPQ estime important de souligner que tel qu'illustré dans l'étude réalisée par AppEco, mandatée par l'ACQ en août 2023<sup>3</sup>, il est faux de prétendre que les travailleurs des grands centres urbains vont venir « voler » des emplois en région puisque :

- Déplacer un travailleur d'une région à l'autre pour un chantier entraîne une augmentation de 26% du coût de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre locale va donc demeurer plus intéressante. Des enjeux de logements sont aussi des freins à la mobilité pour nos entrepreneurs. D'autres décideront de rester près de leur domicile et n'opteront pas pour le travail plus éloigné pour préserver une conciliation travail-famille.
- Plus de 96% des travailleurs de la grande région de Montréal travaillent dans cette région. Il n'y a donc aucun mouvement de main-d'œuvre des grands centres vers les régions, même si 50% de la main-d'œuvre est présentement mobile.
- Seulement 77% des travailleurs bas-laurentien ou gaspésien exercent leurs métiers dans leur région de domicile, mais ils représentent plus de 90% des heures effectuées dans la région. Les chantiers de construction existants ne sont donc pas en mesure d'embaucher toute la main-d'œuvre locale. En 2022, les travailleurs de la région ont effectué plus de 7 millions d'heures alors qu'il s'est travaillé près de 6 millions d'heures dans la région. En d'autres mots, pour chaque 10 heures travaillées par un salarié local, 8 heures sont effectuées dans leur région et 2 heures dans une autre région du Québec. Certains métiers spécifiques sont en grande pénurie dans la région. À court terme, on retrouve les mécaniciens de chantier et les mécaniciens de machinerie lourde.
- Près de 90% des salariés nord-côtiers travaillent dans leur région de domicile, mais ils n'ont effectué que 44% des heures travaillées dans la région. La pénurie de main-d'œuvre sur la Côte-Nord est plus prononcée que dans le reste du Québec et les besoins de relève demeurent élevés. Les travailleurs nord-côtiers ne peuvent suffire à la demande élevée qui est comblée par les travailleurs hors-région. Il s'agit de la région qui a le plus recours à de la main-d'œuvre des autres régions du Québec.

---

<sup>2</sup> Supra, note 1.

<sup>3</sup> <https://www.acq.org/wp-content/uploads/2023/09/nouvelle-2023-prov-communique-productivite-dans-le-secteur-de-la-construction-et-impact-daccroitre-la-polyvalence-des-metiers-final.pdf>

- Près de 93% des salariés de l'Abitibi-Témiscamingue travaillent dans leur région de domicile, mais ils n'ont effectué que 82% des heures travaillées dans la région. La pénurie de main-d'œuvre Abitibi-Témiscamingue est donc très présente puisque la main-d'œuvre locale ne peut répondre à près de 20% des heures exécutées dans la région. La demande supplémentaire est comblée par les travailleurs hors-région. Il y a un grand manque de salariés dans certains métiers précis, tels que briqueteur-maçon, chaudronnier, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de chantier, mécanicien de machinerie lourde, poseur de revêtements souples ou soudeur.

Le lieu de résidence ne doit donc plus être un critère de sélection à l'embauche, ni une limite aux opportunités d'emplois des travailleurs. Une telle limitation entrave la capacité de gains financiers des travailleurs, ainsi que les gains possibles en productivité et en compétence des entreprises, puisqu'elle les confine à un carcan freinant leur efficacité. Par ailleurs, la liberté de travailler est un droit constitutionnel fondamental et des décisions judiciaires ont confirmé la préséance de ce droit sur des clauses limitant le lieu de résidence pour les travailleurs. Un travailleur qualifié et spécialisé doit pouvoir bénéficier personnellement de ses qualités et avoir la possibilité de les mettre au profit de tout le Québec.

### Proposition 2 du CPQ

Le CPQ recommande que la mobilité interrégionale instaurée par le projet de loi devienne une mobilité provinciale sans restriction, tant pour les métiers que pour les occupations.

## 3) La rétroactivité salariale

Au regard de la rétroactivité salariale insérée au projet de loi, selon le CPQ, il est crucial que les conditions de travail restent négociées équitablement sans qu'un principe de rétroactivité salariale et un fonds dédié ne viennent déséquilibrer le rapport de force déjà fragile dans l'industrie. Introduire une telle « taxe sur la masse salariale » augmenterait les charges des entrepreneurs et impacterait considérablement les coûts des travaux, en plus d'affecter les cotisations à la CNESST.

Le CPQ considère les clauses relatives à la rétroactivité salariale comme étant une entrave substantielle au processus de négociation.

Les dernières négociations collectives dans l'industrie de la construction ont abouti grâce à des discussions équilibrées qui doivent se poursuivre. De plus, considérant l'ensemble des nouvelles dispositions visant à améliorer le processus de négociations dans l'industrie (Comité des relations du travail (article 18.14.11), début des consultations des associations sectorielles d'employeurs et protocole de négociation des conventions collectives qui sont devancés (articles 41.2.1 et 41.4), parties négociatrices devront désormais transmettre l'ensemble de leurs demandes et propositions à l'avance (article 42.2), processus de médiation allongé (articles 43.4 et 43.5), le Tribunal peut être saisi d'une négociation de mauvaise foi (article 42.3)), le CPQ estime et demeure optimiste que ces moyens seront suffisants pour éviter une grève dans l'industrie de la construction.

### Proposition 3 du CPQ

Le CPQ recommande l'abrogation du principe de rétroactivité salariale et du Fonds s'y rattachant.

#### 4) L'attractivité et le maintien en emploi de la main-d'œuvre

Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'industrie de la construction aura besoin d'environ 13 000 travailleurs salariés supplémentaires par an d'ici 2025, un nombre qui pourrait augmenter jusqu'à 15 000 travailleurs salariés par an lors des périodes de forte activité (CCQ, 2020).

Une solution possible pour combler ce déficit consiste à s'orienter vers des groupes sous-représentés : femmes, personnes issues de la diversité culturelle ou personnes issues des Premières Nations et Inuits (ci-après : groupes sous-représentés) et les personnes handicapées. C'est justement prévu au projet de loi et le CPQ s'en réjouit.

Nous traiterons dans cette section des mesures relatives à l'attraction, l'intégration et au maintien en emploi, qui sont pour le CPQ trois facettes d'une même problématique; attirer mais ne pas intégrer correctement nuit au maintien et conduit à tenter de remplir une baignoire qui fuit.

##### *Attraction de la main-d'œuvre*

Le secteur de la construction est hautement réglementé, exigeant des normes élevées en matière de compétences et un processus strict pour l'obtention des certificats de compétence pour les apprentis, les compagnons et les travailleurs à des titres occupationnels. Ces mécanismes jouent un rôle crucial dans l'encadrement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mais ils peuvent également représenter des défis pour les personnes issues des groupes sous-représentés cherchant à entrer dans l'industrie de la construction.

Ainsi, selon les données de l'Institut de la Statistique du Québec, la proportion de personnes immigrantes travaillant dans le secteur de la construction au Québec était de 8,2 % en 2017, montrant une légère progression par rapport à 2006, lorsque cette proportion était de 6,4 % (Demers, 2018). Cette part place l'industrie de la construction au 13<sup>e</sup> rang parmi 14 secteurs, en comparaison avec d'autres industries telles que le transport et l'entreposage (22,8 % en 2017), l'hébergement et la restauration (17,8 %), les soins de santé et l'assistance sociale (17 %).

Au Québec, les initiatives portant sur l'intégration des personnes issues des groupes sous-représentés dans le secteur de la construction sont à leurs premiers balbutiements.

##### *Intégration de la main-d'œuvre*

On peut se demander pourquoi le secteur de la construction a reçu si peu d'attention en ce qui concerne l'intégration des immigrants au Québec. Pourtant, il est évident que les métiers spécialisés sont en demande sur le marché du travail, et de nombreux immigrants au Québec possédant les compétences requises pourraient aspirer à s'y intégrer, d'autant plus que de nombreux nouveaux arrivants optent fréquemment pour des formations professionnelles (DEP). Ces faits sont soutenus par de nombreuses études (Misorowska et al., 2019 ; Statistique Canada, 2017b ; Advanis-Jolicoeur, 2016, Blain, 2023).

Aux défis des personnes s'ajoutent ceux des employeurs de l'industrie. Ceux-ci ont des défis majeurs en matière de recrutement de talents. Ces entreprises se retrouvent souvent à devoir assumer seules les coûts importants liés au recrutement et à la formation de nouveaux/nouvelles employé.e.s, sans avoir les moyens financiers et humains nécessaires pour y parvenir. Plus de 80% des entreprises sont des PME ayant moins de 10 employé.e.s. Les difficultés sont énormes pour attirer de nouveaux talents qualifiés dans une industrie qui demande des compétences spécifiques et pointues. Une fois embauchée, la main-

d'œuvre doit apprendre les composantes du métier ou de l'occupation à exercer en plus des façons de faire propre à chaque entreprise. Les nouveaux salariés qui entrent sur le marché, issus de différentes communautés, ne connaissent pas les us et coutumes, les pratiques, les règles. Les employeurs ne les connaissent pas non plus!

### *Maintien en emploi de la main-d'œuvre*

Le maintien en emploi de la main-d'œuvre est un défi pour les entreprises de la construction. Tel que mentionné ci-haut, il est futile de remplir une baignoire qui fuit. Malheureusement, le projet de loi ne prévoit aucune disposition à cet égard.

#### **Proposition 4 du CPQ**

Le CPQ recommande que pour rendre l'industrie plus représentative de la population québécoise, il serait important de mettre en œuvre d'avantage d'actions portant sur les trois facettes (attraction, intégration et maintien) et qui impliquent, autant que possible, une pluralité d'acteurs : employeurs, travailleurs (et leurs représentants), CCQ, organismes communautaires.

La CCQ devrait mener une enquête afin de comprendre les raisons pour lesquelles les travailleurs quittent l'industrie, afin d'identifier des solutions concrètes et adaptées.

Le CPQ est d'avis qu'en investissant dans la formation sur les conditions d'un environnement de travail exempt de discrimination, le bien-être au travail et les conditions de travail en général, les entreprises pourront assurer leur pérennité et leur succès à long terme.

Le CPQ suggère de renforcer les efforts de communication et de promotion pour mettre en lumière les métiers et les carrières dans l'industrie, et ainsi susciter l'intérêt des différentes catégories de travailleurs, notamment les jeunes et des groupes sous-représentés. Il est important que tous les acteurs de l'industrie participent à ces démarches d'attractivité.

Par ailleurs, le CPQ salue la mesure prévue au projet de loi consistant à admettre dans l'industrie les travailleurs hors construction par le biais de la reconnaissance d'heures de travail et de formation. Cette mesure pourra certainement contribuer à combler le déficit de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction. En offrant aux travailleurs en réorientation de carrière une voie d'accès plus facile et plus rapide, cela permettrait de combler plus rapidement les postes vacants et de répondre à la demande croissante pour des talents qualifiés. En outre, cela pourrait également contribuer à la diversification et à l'enrichissement du secteur de la construction en offrant une perspective et des compétences nouvelles. Les travailleurs en réorientation de carrière pourraient apporter des idées novatrices et des pratiques différentes, ce qui pourrait profiter à l'ensemble de l'industrie.

## **5) La formation de la main-d'œuvre**

La formation de la main-d'œuvre joue un rôle crucial dans l'augmentation de la productivité et son rôle est d'autant plus crucial dans un contexte de polyvalence. Or, le CPQ aurait souhaité que ce sujet soit adressé par le projet de loi. En investissant dans le développement des compétences et des connaissances des travailleurs, l'industrie peut améliorer l'efficacité de ses opérations et la qualité du travail. Une main-d'œuvre bien formée est mieux équipée pour relever les défis techniques, adopter de nouvelles technologies et davantage motivée en emploi, ce qui se traduit généralement par une augmentation de la productivité globale de l'industrie.

Le CPQ estime que le modèle du DEP comme voie d'entrée préférable dans l'industrie a vécu et qu'il est plus qu'urgent de faire évoluer le modèle de développement des compétences.

Le CPQ est d'avis que l'industrie doit se concerter, que ce soit à la CCQ ou ailleurs, et convenir de modes alternatifs de développement et de reconnaissance des compétences des travailleurs. La possibilité de faire des programmes en alternance travail-études (ATE) est toute récente dans l'industrie (2021). Or, il s'agit d'un moyen excellent de former, de renforcer les possibilités d'une complétion du parcours de formation (et d'augmenter par la suite le maintien en emploi, puisque la qualification obtenue est complète - i.e. ce n'est pas une portion de diplôme, mais bien le DEP en entier).

Aussi, cela permet de faire entrer presque immédiatement des gens supplémentaires sur les chantiers. La mise en place de programmes en ATE de manière plus systématique demandera des capacités d'encadrement en milieu de stage, mais aussi une adaptation des programmes des établissements.

D'autre part, il convient d'accélérer la mise à jour des programmes de formation initiaux. Les devis de formation sont tellement anciens dans les centres de formation professionnelles qu'ils ne répondent pas aux besoins actuels du marché, tant au niveau des équipements, de la machinerie et des techniques de travail optimales utilisés sur les chantiers. D'autres formules devraient être expérimentées :

- Mise en place de stages en entreprise pour les étudiants afin de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences concrètes.
- Organisation de journées d'apprentissage de type laboratoire pour offrir aux travailleurs la possibilité de se former de manière pratique et interactive.

Un moyen pour y arriver serait de développer des partenariats avec des centres de formation pour que les entreprises puissent bénéficier d'un enseignement adapté à leurs besoins spécifiques. Il est important de souligner que la rareté de la formation dans plusieurs régions du Québec accentue la pénurie de main-d'œuvre et freine le développement régional. Par exemple, seulement trois (3) diplômes d'études professionnels donnant accès à l'industrie, sont offerts sur la Côte-Nord (tous à Sept-Îles) malgré le manque cruel de main-d'œuvre dans la région.

#### **Proposition 5 du CPQ**

Le CPQ est d'avis que de nouvelles avenues doivent être considérées au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r.8).

Le développement de programmes en alternance travail-études permettraient de répondre rapidement aux besoins de l'industrie en termes de disponibilité de main-d'œuvre qualifiée favorisant la productivité et la polyvalence.

Aussi, le CPQ recommande qu'une mise à jour des programmes de formation soit faite, que des stages en entreprise soient permis et que des journées d'apprentissage de type « laboratoire » soient organisées.

## 6) Les infractions à la loi R20

Le projet de loi modifie de façon importante les montants des amendes par suite d'infractions à la Loi.

Les entreprises n'ont pas toutes des spécialistes en application et interprétation de la loi au sein de leur entreprise, encore moins en période de pénurie de main-d'œuvre. Elles n'ont pas toutes la même aisance en matière législative, considérant que l'industrie de la construction est très réglementée. Malgré leur bonne volonté d'être conforme aux lois et règlements, les entrepreneurs n'y arrivent tout simplement pas en ce moment, dans un contexte législatif et réglementaire qui s'est hautement accentué au cours des dernières années.

D'autre part, il faut tenir compte que des infractions à la Loi R-20 ou certains manquements aux règlements qui en découlent, peuvent entraîner une restriction ou annulation de la licence de la Régie du bâtiment du Québec.

### Proposition 6 du CPQ

Le CPQ recommande de mieux accompagner les entrepreneurs dans l'application de la Loi R-20 en offrant un service d'accompagnement bonifié.

Il est essentiel pour les entreprises de prendre des mesures préventives pour se conformer aux normes en vigueur et ainsi éviter les amendes, comme former efficacement leurs employé.e.s aux règles, les aider à mettre en place des mesures de prévention des risques en plus d'assurer une surveillance constante de la conformité aux normes.

Par ailleurs, le CPQ recommande de ne pas aller de l'avant avec l'augmentation du montant des amendes, telle que prévue au projet de loi.

## 7) Promotion de la recherche, du développement et de l'innovation

Le CPQ est préoccupé par le fait que les employeurs de l'industrie de la construction sont démunis de moyens financiers et humains leur permettant d'innover dans leurs façons de faire pour assurer leur productivité et compétitivité.

Au-delà du projet de loi, si nous voulons assurer un leadership à l'industrie de la construction, des subventions et des programmes spécifiquement dédiés à celle-ci doivent être mis sur pied afin de valoriser et mousser l'investissement :

- En recherche et développement;
- En mise à niveau et acquisition d'outils technologiques; et
- En soutien à l'innovation au sein du secteur.

Selon l'étude AppEco ci-avant mentionnée, les facteurs pouvant influencer la productivité du travail sont :

- La performance organisationnelle : planification des projets et la gestion des ressources humaines
- Le capital : les machines, les équipements et outils disponibles pour travailler
- La qualité de la main-d'œuvre : expérience et la formation
- Le progrès technologique : performance des équipements, l'automatisation et les améliorations logistiques
- Le taux d'utilisation : temps d'arrêt sur les chantiers en fonction des dispositions des conventions collectives et règlementaires

Le projet de loi aurait pu être l'occasion parfaite de résoudre ces enjeux des entreprises en intégrant des mesures leur permettant de devenir des entreprises prospères et agiles pour mieux répondre aux besoins grandissants du Québec.

### Proposition 7 du CPQ

Le CPQ recommande que des mesures soient adoptées afin de rester à la fine pointe de la technologie et de répondre aux besoins du marché en constante évolution, le CPQ suggère notamment, des investissements :

- Dans la recherche et le développement ;
- Pour la mise à niveau et l'acquisition d'outils technologiques;
- En soutien à l'innovation au sein du secteur permettant aux entreprises de créer des produits et des services innovants, d'améliorer leur efficacité opérationnelle et renforcer leur position concurrentielle.

Il faut soutenir les entreprises afin qu'elles aient les moyens financiers et humains pour embaucher des spécialistes, former et soutenir leurs employé.e.s pour qu'ils/elles puissent tirer pleinement parti des nouvelles technologies et contribuer à la croissance et à la réussite des entreprises.

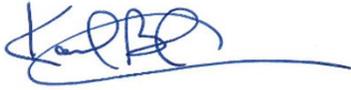
Il est essentiel d'instaurer une culture de l'innovation au sein de l'industrie de la construction. Il faut encourager la collaboration entre les entreprises, les organismes de recherche et les universités. Ces partenariats peuvent conduire à des synergies et des avancées majeures, tout en facilitant le partage des connaissances et des meilleures pratiques.

## Conclusion

En conclusion, le CPQ réitère qu'il salue la volonté du ministre de revoir pour la première fois en 20 ans, les réglementations entourant l'industrie de la construction. Avec le manque criant de travailleurs et de travailleuses dans cette industrie, les employeurs fondent beaucoup d'espoir dans la réforme du secteur de la construction. On doit se donner tous les moyens pour être plus productifs, plus flexibles et innovants. Cette réforme est la clé pour faire sortir plus de logements de terre en moins de temps, construire rapidement les infrastructures énergétiques dont nous avons grandement besoin, rénover nos écoles dans des temps raisonnables. Le Québec n'a pas le droit à l'erreur et il doit réussir à tout prix à véritablement moderniser l'industrie de la construction.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles et qu'ils nous permettront ensemble d'atteindre la cible afin de vraiment y arriver.

Soyez assurés de l'entière collaboration de l'équipe du CPQ pour toute intervention supplémentaire.



**Karl Blackburn, président et chef de la direction  
Conseil du patronat du Québec**

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510  
Montréal (Québec) H3A 2R7  
Téléphone : 514-288-5161  
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : [info@cpq.qc.ca](mailto:info@cpq.qc.ca)

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)



**PROSPÉRER ENSEMBLE**

[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)