

Mémoire de l'APCHQ déposé dans le cadre du projet de loi 51, Loi modernisant l'industrie de la construction (PL 51 ou le projet de loi)

14 mars 2024

Commentaires de l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation au Québec (APCHQ)



La modernisation de l'industrie de la construction :

une contribution directe au développement économique, social et écoénergétique du Québec, nécessaire pour loger les Québécois.es

L'APCHQ	3
Introduction	4
Synthèse des recommandations suggérées au PL 51	5
Rappel du contexte - la crise de l'habitation actuelle.....	6
1. Enjeux économiques et sociétaux.....	6
2. Rappel du contexte - spécificités de la construction résidentielle	8
Détail des constats, de l'analyse et des propositions de bonification du projet de loi 51	14
Thème 1 : Mesures positives et nécessaires.....	14
1. Intégration des groupes minoritaires.....	14
2. Reconnaissance des qualifications hors Québec	15
Thème 2 : Les dispositions à adapter à la réalité du secteur résidentiel	17
1. Mobilité régionale et embauche préférentielle	17
2. Clause traitant de la polyvalence entre les métiers.....	23
3. Rétroactivité et instauration d'un fonds dédié à l'arréage salarial.....	27
Thème 3 : Ajouts souhaités au projet de loi.....	30
1. Favoriser la formation initiale et l'accès à l'industrie	30
2. Uniformiser le secteur résidentiel.....	35
Conclusion	40
ANNEXES.....	41
Annexe 1 – Rappel des recommandations initiales de l'APCHQ	41
Annexe 2 – Partage des tâches de finition dans le secteur résidentiel	43
Annexe 3 – Une convention collective différente pour une réalité différente.....	44
Annexe 4 – Détails de l'apprentissage par expérience dans le secteur résidentiel.	45
Annexe 5 – Impact des dispositions du PL 51	46
Annexe 6 – Contexte de la rétroactivité dans le domaine de la construction	48
Annexe 7 – Mise en garde contre le désassujettissement	49
Annexe 8 – Mesures susceptibles d'améliorer la productivité sur les chantiers résidentiels.....	52
Annexe 9 – Données de références - CCQ	53
Annexe 10 – Carte des régions CCQ	54
Annexe 11 – Comparaison des différences entre le Québec et l'Ontario.....	55



L'APCHQ

Fondée en 1961, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) est un organisme privé à but non lucratif qui regroupe plus de 21 000 entreprises au sein de 13 associations régionales. Spécialiste de l'habitation et de la rénovation, elle est, depuis 1995, le représentant patronal ayant le mandat de négocier la convention collective au nom de 16 000 employeurs du secteur résidentiel.

L'APCHQ a pour mission d'être un acteur de changement rassembleur au bénéfice de la société québécoise en représentant et soutenant les professionnel.le.s de l'industrie de la construction résidentielle et de la rénovation.

Grâce à son offre de services en relations de travail, en services techniques, juridiques, administratifs en prévention santé et sécurité et en formation ainsi qu'à ses interventions gouvernementales et publiques, l'APCHQ agit comme un moteur de développement social et économique par la promotion de la durabilité et de la qualité en habitation. Elle contribue à ce que ses membres puissent accroître leurs compétences et évoluer dans un environnement hautement compétitif et ainsi répondre aux enjeux en matière de qualité de construction, de défis environnementaux et de besoins en habitation.

Elle offre à ses membres, des services et programmes en relations de travail, des services techniques, juridiques, administratifs, de prévention en santé et sécurité, de la formation, des certifications et garanties.

Les membres de l'APCHQ, par leurs activités en construction et rénovation résidentielles, contribuent, en logeant les gens, au développement économique et social du Québec.

Compte tenu de l'importance du rôle économique, social et environnemental que jouent la construction et la rénovation résidentielles, de son rôle auprès de ses membres, de sa position et de son expertise dans le secteur de l'habitation, l'APCHQ est heureuse de soumettre son mémoire à la suite du dépôt par le ministre du Travail, le 31 janvier dernier, du projet de loi 51, Loi modernisant l'industrie de la construction (PL 51 ou le projet de loi).



Introduction

Dans le cadre des travaux de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec, l'APCHQ souhaite mettre de l'avant une analyse du projet de loi basée sur le contexte et les enjeux actuels propres au secteur résidentiel de la construction.

En mai 2023, le ministre du Travail, monsieur Jean Boulet, présentait, lors d'une conférence organisée par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, les grands thèmes qui devaient guider la refonte législative du milieu de la construction. Parmi ces enjeux, une emphase particulière a été mise sur les concepts suivants :

- Moderniser les pratiques de l'industrie;
- Augmenter la productivité sur les chantiers;
- Développer des solutions favorisant la rétention de la main-d'œuvre et l'ajout des salariés issus de groupes sous-représentés;
- Hausser l'efficacité globale de l'industrie.

C'est avec ces principes en tête que l'APCHQ a procédé à une révision attentive du projet de loi 51.

Les solutions proposées dans le projet de loi 51 dans sa version actuelle devraient être bonifiées pour permettre aux entreprises du secteur résidentiel, des gains substantiels de productivité par une réelle efficience de l'organisation du travail. La modernisation du régime de la Loi R-20 offre aussi l'occasion de bien définir le secteur résidentiel pour que la totalité des entrepreneurs du milieu domiciliaire soit représentés par une seule et même voix, experte et au fait des enjeux propres à cette tranche unique de l'industrie.

En effet, des gains qui sont absolument nécessaires pour permettre le nombre de logements requis d'ici à 2030 pour loger les Québécoises et les Québécois, car comme le rappelle le Ministère dans son analyse d'impact réglementaire, le Québec traîne de la patte en matière de productivité par rapport aux autres provinces. En 2022, cet écart se chiffrait à 11,6 % entre le Québec et l'Ontario, et 9 % entre le Québec et la moyenne canadienne¹.

En débutant par une revue des enjeux actuels auxquels les employeurs du secteur résidentiel font face, il sera établi en quoi la réglementation encadrant la qualification des travailleurs peut s'adapter, tout en maintenant les impératifs de qualité et de sécurité auxquels le public, le gouvernement, les employeurs et les travailleurs sont en droit de s'attendre.

L'APCHQ présente, dans les lignes qui suivent, des solutions de compromis et diverses bonifications suggérées au texte du projet de loi 51. Par ces recommandations, l'organisation souhaite soumettre des initiatives novatrices, simples et pragmatiques, capables de mousser une réelle productivité dans la construction résidentielle.

¹ Statistiques Canada, tableau 36-10-0480-01 diffusé le 19 mai 2023



Synthèse des recommandations suggérées au PL 51

INTENTION GÉNÉRALE : Favoriser toutes les mesures qui simplifient les façons de faire des entrepreneurs.e.s dans le secteur résidentiel et en améliorent la productivité.	
1	Permettre la pleine mobilité dans les régions limitrophes pour le secteur résidentiel. Dans le secteur résidentiel, les régions limitrophes permettraient la pleine mobilité, sans limitation attribuable au statut (compagnon, apprenti ou occupation) ou au nombre d'heures travaillées.
2	Créer une polyvalence ouverte à tous les travaux de finition dans le secteur résidentiel : c'est-à-dire de reproduire, dans le secteur résidentiel, la même polyvalence qui s'applique aux activités de finition réalisées sur des projets non assujettis à la Loi R-20.
3	Ne pas aller de l'avant avec la disposition de rétroactivité afin de poursuivre l'analyse quant à l'application de celle-ci. Subsidairement, dans l'éventualité où la démarche allait de l'avant, l'APCHQ recommande les propositions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • L'implantation réglementaire de la durée maximale d'une période de rétroactivité possible. • L'inapplicabilité d'une rétroactivité sur les salaires durant toute période de grève [les travailleurs étant libres d'œuvrer sur des chantiers d'autres secteurs et sur des chantiers non assujettis à la loi durant les moyens de pression]. • Une obligation pour les travailleurs de voter sur la meilleure offre patronale disponible à l'échéance de la convention collective.
4	Favoriser toutes les mesures qui mènent à la diplomation <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'alternance travail-études dans les DEP. Mise en place une table de concertation partagée afin de structurer la formation professionnelle en alternance travail-études pour tous les programmes liés aux métiers de la construction. • Apprentissage par expérience au chantier dans le secteur résidentiel comme deuxième voie structurante de qualification et d'obtention d'un DEP. Développer une approche alternative de parcours d'apprentissage par expérience au chantier, appuyée par une formation obligatoire et l'utilisation d'un carnet qualitatif de tâches.
5	Définir le secteur résidentiel afin qu'il couvre les travaux réalisés sur l'ensemble des bâtiments ayant une finalité majoritairement destinée à l'habitation, peu importe le nombre d'étages



Rappel du contexte - la crise de l'habitation actuelle

1. Enjeux économiques et sociétaux

On assiste présentement à la pire poussée inflationniste en près de 40 ans au Québec. Cette dernière est conjuguée à une crise de l'habitation. Plusieurs ménages ne sont tout simplement plus en mesure d'accéder à la propriété et demeurent donc locataires, par obligation, et non par choix.

- Pénurie de logements : Le Québec fait actuellement face à une importante pénurie de logements. Selon la SCHL, il pourrait manquer jusqu'à 1,2 million d'habitations au Québec à l'horizon 2030. Pour combler ce déficit, il faudrait tripler le rythme des mises en chantier résidentielles².
- L'année 2023 représente la seconde pire chute (-35 %) des mises en chantier de l'histoire (les données débutent en 1955)².
- Par ailleurs, le taux d'inoccupation des logements locatifs est de 1,3 % sur l'ensemble du territoire du Québec, le creux historique étant de 1,2% en 20023.
- Développement économique freiné. Le développement économique est mis en péril par le manque de logements.
- L'accroissement démographique provient presque exclusivement de la migration. Selon les données de Statistique Canada, il y a plus de 225 000 travailleurs étrangers, constituant ainsi le groupe le plus important parmi les résidents non permanents. Leur nombre a augmenté de 85 500 en un an, représentant une hausse de 61 %⁴.
- On dénombre 10 000 personnes en situation d'itinérance, soit une hausse de 44 % en cinq ans selon le dernier dénombrement. L'itinérance n'est plus seulement un enjeu montréalais, mais bien périurbain et régional. Selon l'organisme la Maison du Père, la crise de l'habitation est maintenant la première cause de l'itinérance, avant la santé mentale et les dépendances⁵.
- L'inabondabilité au Québec est actuellement tout près de son sommet historique (atteint au deuxième trimestre de 1990).
- Des conditions de marché difficiles: La lutte à l'inflation a fait bondir les taux d'intérêts, ce qui a pratiquement freiné les mises en chantier de tous types de bâtiments, autant pour l'achat que pour la location. Selon l'indice d'accessibilité de la RBC Banque Royale, au premier trimestre de 2023, le ménage médian de la région de Montréal devait consacrer près de 52 % de son revenu avant impôt pour couvrir les coûts liés à l'achat de la maison médiane⁶.

² [APCHQ, 2023.](#)

³ https://statistique.quebec.ca/docs-ken/vitrine/occupation-vitalite-territoire/documents/habitation_01.pdf

⁴ [Statistique Canada, 2023.](#)

⁵ [Gouvernement du Québec, 2023.](#)

⁶ [RBC, 2022.](#)



- Coûts élevés de construction : Les coûts moyens de construction sont trop élevés pour la capacité de payer des locataires/acheteurs. Par exemple, le prix moyen d'une maison unifamiliale neuve au Québec est actuellement de 475 000 \$⁷, ce qui correspond à plus de cinq fois le revenu médian des ménages, et les taxes ne sont même pas prises en compte.
- Le coût des matériaux a augmenté de 40 % depuis le début de la pandémie⁸, et pour le bois, cette hausse se poursuit avec une hausse prévue de 11 % en 2024⁹.
- Lien direct entre coûts sociaux et manque de logements. On constate un bond de 44 % de l'itinérance dans la province³. Selon l'Union des municipalités du Québec (UMQ), le coût des externalités négatives liées à l'itinérance s'élèvera à 450 M\$ d'ici 2027¹⁰.
- Recul du taux de propriété. Pour la première fois de son histoire, le taux de propriété est en recul au Québec.
- Selon Statistique Canada, entre 2016 et 2021, la proportion de ménages propriétaires est passée de 61,3 % à 59,9 %. Le Québec est toujours bon dernier au pays à ce chapitre, la moyenne canadienne étant de 66,5 %. Sans surprise, le recul touche davantage les jeunes ménages.
- Le Québec est en train de créer la première génération qui n'aura pas accès à la propriété (il manque au Québec 300 000 ménages propriétaires pour rejoindre l'Ontario).

Une prépondérance de projets de construction : une compétition pour les ressources est à prévoir

Cette situation prévaut alors que sont annoncés, de façons concomitantes, des investissements de milliards de dollars en travaux de construction industriels, institutionnels et commerciaux.

« Hydro-Québec s'engage donc dans une importante phase de croissance qui nécessitera des investissements considérables. Nous (Hydro-Québec) prévoyons que ces investissements ainsi que les charges d'exploitation qui seront nécessaires pour la réalisation du Plan d'action 2035 totaliseront entre 155 et 185 G\$, ce qui correspond à une moyenne annuelle de trois à quatre fois supérieure à celle des cinq dernières années¹¹. »

Dans ce contexte, il est particulièrement préoccupant de constater la quantité de projets de construction qui mettront une pression supplémentaire, et un risque de surenchère, non seulement sur la chaîne d'approvisionnement, sur les terrains disponibles, sur les infrastructures actuelles, mais aussi sur la main-d'œuvre de travailleurs qui sera insuffisante pour répondre aux besoins de construction souhaités et annoncés.

⁷ SCHL.

⁸ SCHL.

⁹ [Trading Economics, 2024.](#)

¹⁰ UMQ, 2023.

¹¹ [Hydro-Québec, 2023.](#)



Étant donné qu'il ne peut y avoir de développement ou de productivité au Québec si les gens ou les travailleurs et travailleuses ne sont pas logés, toute mesure qui permettra de favoriser le secteur de la construction résidentielle devrait être privilégiée.

2. Rappel du contexte - spécificités de la construction résidentielle

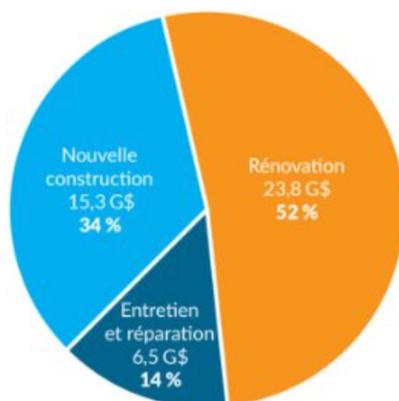
La portée réelle du projet de loi 51 ne peut être évaluée avec diligence sans tenir compte du contexte de la pénurie de logements qui prévaut sur tout le territoire québécois. Pour loger les ménages, il est crucial de mettre en place des mesures législatives qui allègent le fardeau administratif et réglementaire des entrepreneurs, qui améliorent la qualité des bâtiments, qui favorisent l'innovation, l'efficacité et la rapidité dans la livraison des unités construites, dans un souci de durabilité des travaux et dans le respect des impératifs de sécurité qui doivent prévaloir sur les chantiers.

Il est important de rappeler aussi que le secteur de la construction résidentielle est le seul secteur de la construction qui vise directement le citoyen, qui lui-même paie avec de l'argent imposé, des produits taxés. Dans un contexte de pression sur l'abordabilité et de pénurie en matière d'habitation, ce sont toutes les forces qui influent directement ou indirectement sur les coûts et les freins à la construction qui doivent être considérés. Socialement, il faut construire plus d'habitations et plus rapidement tout en maintenant la qualité des travaux et en améliorant leur durabilité.

Aussi, il est primordial de comprendre qui sont ceux qui construisent et bâtissent les milieux de vie des Québécois et Québécoises.

Portrait du secteur de la construction résidentielle

des dépenses de
45,6 milliards
de dollars réparties comme suit :



Source : Statistique Canada (tableaux 34-10-0175-01 et 34-10-0095-01)



3 % du PIB

Source : Statistique Canada (tableau 36-10-0402-01)



270 000 emplois

dont 160 000 emplois directs
et 110 000 emplois indirects

Source : Statistique Canada (tableau 36-10-0489-01
et Modèle Intersectoriel de l'ISQ)

Prestation de travail	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : environs 37 millions d’heures déclarées à la CCQ dans le secteur résidentiel. • À titre comparatif, le total des heures rapportées pour l’ensemble de l’industrie est d’environ 208 millions, avec 120 millions pour le secteur commercial / institutionnel, 40 millions pour le secteur génie civil et 12 millions pour le secteur industriel. • Environ 20 millions d’heures seraient déclarées annuellement dans le secteur institutionnel / commercial, pour des travaux touchant la construction d’immeubles résidentiels neufs de 7 étages ou plus. <p><i>Les heures résidentielles relatives aux travaux touchant les immeubles neufs de 7 étages et plus sont considérées comme appartenant au secteur institutionnel / commercial, malgré l’usage domiciliaire des bâtiments.</i></p>
Construction d’unités résidentielles unifamiliales condos, maisons de ville, coopératives, OBNL, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : 39 812 unités, une des pires performances des 30 dernières années alors qu’il faudrait tripler les mises en chantier selon la SCHL
Statut des 21 000 entrepreneurs représentés par l’APCHQ	<ul style="list-style-type: none"> • 19 500 possèdent une licence d’entrepreneur général ou spécialisé. • 16 000 entreprises qui enregistrent des heures dans le secteur résidentiel <ul style="list-style-type: none"> ▪ 80 % qui ont 5 employés et moins • 13 058 possèdent une licence RBQ portant la sous-catégorie 1.3 nécessaire à la réalisation de travaux de tous types de bâtiments • Selon les données internes APCHQ, 69 % chevauchent les travaux CCQ et hors CCQ dans le secteur résidentiel
Travail hors CCQ et CCQ Usages de diverses conventions collectives	<p>Des entrepreneurs et travailleurs qui passent par plusieurs réalités:</p> <ul style="list-style-type: none"> • résidentiel • résidentiel lourd • commercial • rénovation assujettie • rénovation non assujettie (hors CCQ)
Main d’œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • 68 900 travailleurs sur les chantiers résidentiels • 94 % œuvrent à moins de 100 km de leur lieu de résidence
Conditions qui permettent un meilleur équilibre travail/famille	<p>Le secteur résidentiel constitue la porte d’entrée vers l’industrie des membres sous-représentés (femmes, minorités, autochtones). On y retrouve la plus grande proportion de salariés issus des Premières Nations et des femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes dans le secteur résidentiel 5,04 % vs 3,89 % pour les secteurs institutionnel, commercial et industriel



Un environnement réglementaire et administratif lourd pour les entrepreneurs

Tout au long des consultations préalables au dépôt du PL 51 ainsi que dans les lignes de ce mémoire, l'APCHQ souligne le poids considérable que place la réglementation actuelle sur les épaules des entreprises du secteur résidentiel.

La grande majorité des PME du secteur résidentiel (80 % selon les statistiques 2022 compilées par la CCQ) comptent moins de cinq salariés pour exécuter des travaux de construction assujettis à la Loi R-20.

Or, qu'elles soient grandes ou petites, toutes les entreprises de construction doivent supporter la même charge administrative et répondre des mêmes termes prévus par la loi et sa réglementation. Pire encore, d'autres obligations découlant de la réglementation municipale ou fiscale s'ajoutent, alourdissant le fardeau pour toutes les entreprises également, que celles-ci soient grandes ou petites.

Voici un portrait maison de cette charge administrative et réglementaire :

Remises à la CCQ, rapport mensuel	Vérification des numéros d'embauche et de mise à pied CCQ	Règlements municipaux – normes, CCU, permis, acceptabilité sociale	Garanties (GCR, OPC)
Vérification des certificats de compétence	Conventions collectives, respect des ratios, des juridictions de métiers	Codes de construction	Validité de la licence des sous-traitants
Défectuosité des matériaux – ex.: béton, gypse	Déclaration d'ouverture des chantiers CNESST	Remises DAS	Attestation Revenu Québec des sous-traitants
Permis pour la vente itinérante	Entrepreneur		Impôts des sous-traitants
Hypothèques légales			Salaires des sous-traitants
Protection des dépôts des clients	Règlement d'inclusion du logement social	Défauts cachés, vices majeurs	Santé sécurité des employés, incluant des sous-traitants
Redevances de développement	Protection des milieux humides	Renouvellement de la licence RBQ	Financement du logement social, du REM

Les entrepreneurs et travailleurs du secteur résidentiel naviguent entre les divers secteurs aux contraintes et obligations très distinctes

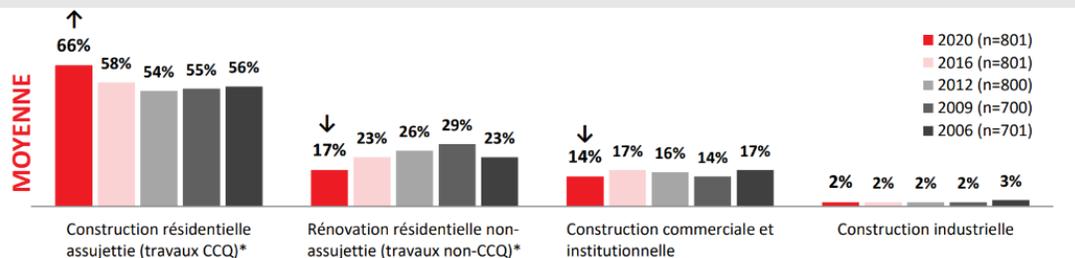
Le secteur de la construction résidentielle doit composer avec des travaux réalisés CCQ et non CCQ. Cette double réalité non seulement complexifie la gestion administrative et organisationnelle des employeurs, mais a aussi pour effet de rendre l'ensemble de la réglementation actuellement en place souvent difficile à comprendre et sans cohérence ou logique.

L'industrie de la construction impose de grands défis aux petites entreprises du secteur résidentiel, particulièrement celles qui réalisent à la fois des travaux assujettis et non assujettis à la Loi R-20.

Selon une étude menée par l'APCHQ en 2019¹², des entrepreneurs voient leur personnel occuper le quart de leur temps, parfois davantage, à remplir différentes obligations administratives. La paperasse nuit à la productivité et à la rentabilité des entreprises du secteur résidentiel et le projet de loi 51 ne propose aucune mesure concrète pour décomplexifier ou faciliter le travail des entrepreneurs en ce sens.

RÉPARTITION GÉNÉRALE DES HEURES DE TRAVAIL

Q1C-G. Sur un total de 100%, en moyenne, quelle est, en pourcentage, la proportion d'heures de travail que votre entreprise consacre...?
Base : Tous les répondants (n=801)



TOUS LES RÉPONDANTS	0% à 50%					50% à 99%					100%				
	2020	2016	2012	2009	2006	2020	2016	2012	2009	2006	2020	2016	2012	2009	2006
Construction résidentielle assujettie (travaux CCQ)*	37% ↓	43%	50%	50%	47%	40%	41%	35%	31%	30%	20% ↑	14%	14%	18%	21%
Rénovation résidentielle non-assujettie (travaux non-CCQ)*	90% ↑	84%	78%	76%	81%	8% ↓	12%	17%	18%	15%	0% ↓	2%	4%	4%	3%
Construction commerciale et institutionnelle	91%	90%	91%	90%	90%	6%	8%	7%	8%	8%	0%	-	1%	-	-
Construction industrielle	98%	98%	99%	98%	99%	0%	-	-	-	-	0%	-	-	-	-
Génie civil	98%	97%	98%	98%	98%	0%	1%	1%	-	1%	0%	-	-	-	-

APCHQ – sondage réalisé par la firme Léger – 800 employeurs résidentiels – octobre 2020

En effet, lorsqu'il est question de polyvalence ou de partage des tâches entre les métiers, la situation actuelle laisse place à beaucoup d'incompréhensions et de questionnements chez les entrepreneurs.

¹² [APCHQ, 2019.](#)

- D'abord, la rénovation non assujettie, en vertu de l'exemption inscrite à l'article 19 par. 9) de cette même loi.
 - Dans le contexte de la réalisation de ces travaux, c'est la *Loi sur les normes du travail* (LNT) qui s'applique aux relations entre les employeurs et les salariés.
 - Quant à la qualification, celle-ci se veut optionnelle, il n'y a donc aucune obligation liée à l'application de la Loi R-20 et ses règlements.
 - Tous les travaux peuvent être réalisés par une seule et même personne, sans détention de certificat de compétence à l'exception de certains métiers à risques.
- En considérant que les entrepreneurs du secteur résidentiel œuvrent à la fois dans la construction assujettie (résidentiel et rénovation dans des immeubles locatifs) et non assujettie (rénovation résidentielle) (voir tableau ci-haut), peut-on se surprendre que les entreprises peinent à comprendre pourquoi un même travail ne peut être réalisé par la même personne?

La réponse va de soi, d'autant plus que dans une seule et même journée, voire à l'intérieur d'une même semaine, un entrepreneur du secteur résidentiel est appelé à assigner ses travailleurs à des travaux qui nécessitent une organisation du travail différente pour des tâches pourtant identiques uniquement en raison du cloisonnement des métiers créé par l'application de la Loi R-20.

D'un côté, l'État acquiesce que l'ensemble des travaux de finition puisse être partagé sans risque entre les compétences de personnes non spécialisées, ni titulaires d'un certificat de qualification quelconque. De l'autre, pour les mêmes tâches relevant de la Loi R-20, le législateur exige une segmentation entre les métiers, laquelle limite les employeurs dans l'organisation du travail, avec une complexité et un effet inévitable sur la productivité.

Deux autres lois ou règlements en place se veulent beaucoup plus permissifs que l'actuel Règlement sur la formation professionnelle applicable à l'industrie :

- L'article 3 du *Règlement sur les travaux bénévoles de construction* offre un descriptif de plusieurs activités de finition, lesquelles peuvent être effectuées par des particuliers ne détenant aucune formation, ni certificat de compétence!
- Dans sa conceptualisation des différentes sous-catégories de travaux prévues à la réglementation annexe à la *Loi sur le bâtiment*, le législateur a déjà subdivisé les activités des entrepreneurs spécialisés en deux groupes distincts, dont l'un (Annexe III) regroupe des travaux à risques faibles, incluant des travaux de finition, pour lesquels les administrateurs inscrits comme répondants de l'entreprise au regard de la licence RBQ ne sont soumis à aucun examen technique en exécution de travaux.

Pour toutes ces raisons, l'APCHQ croit qu'il serait souhaitable pour le gouvernement de profiter du dépôt et de la révision du projet de loi 51 afin de reproduire, dans le secteur résidentiel, la même polyvalence qui s'applique aux activités de finition réalisées sur des projets non assujettis à la Loi R-20. Un secteur qui joue le rôle de porte d'entrée vers l'industrie et qui est attractif pour les femmes et les membres des groupes minoritaires.



Le secteur résidentiel constitue la porte d'entrée majoritairement empruntée par les femmes ainsi que les membres issus de groupes minoritaires et sous-représentés dans l'industrie. On y retrouve la plus grande proportion de salariés issus des Premières Nations et de femmes.

	Nombre de travailleurs totaux	Nombre de salariés issus des premières nations et les femmes	Proportion de salariés issus des Premières Nations et de femmes
Secteur résidentiel	68 916	3477	5,04 %
Secteurs : institutionnel, commercial et industriel	149 396	5 816	3,89 %

CCQ - CCQ statistiques 2022 publiées en avril 2023

Proportionnellement, en fonction du nombre de travailleurs qui œuvrent dans le secteur résidentiel ainsi que dans les secteurs commercial, institutionnel et industriel, les statistiques publiées par la CCQ démontrent que la construction domiciliaire accueille plus de femmes et d'autochtones sur une base annuelle.

- Malgré qu'il y ait encore des gains à faire pour l'inclusion de la diversité dans tous les secteurs, le secteur résidentiel est plus attractif et plus inclusif. Le contexte de proximité, voire familial, des petites PME qui font affaire dans cette tranche de l'industrie y est pour quelque chose.
- La convention collective, plus simple et permettant la flexibilité nécessaire à une meilleure conciliation travail-famille, a aussi son rôle à jouer pour expliquer cette réalité.

En somme, pour maintenir les travailleuses et travailleurs dans le secteur résidentiel, qui offre une meilleure conciliation travail-famille, et pour lui assurer davantage de productivité afin d'atteindre les ambitieux objectifs de construction pour permettre de loger toutes les Québécoises et tous les Québécois, nous avons avantage à uniformiser la polyvalence possible pour les travaux non assujettis.



Détail des constats, de l'analyse et des propositions de bonification du projet de loi 51

Les commentaires sont regroupés en trois sections selon les thèmes suivants :

Thème 1 : Mesures positives et nécessaires

Thème 2 : Dispositions à adapter à la réalité du secteur résidentiel

Thème 3 : Ajouts souhaités

Thème 1 : Mesures positives et nécessaires

1. Intégration des groupes minoritaires

L'APCHQ appuie fortement les diverses mesures du projet de loi qui visent à favoriser l'accès à l'industrie d'une nouvelle main-d'œuvre constituée de personnes immigrantes et de représentants de la diversité de la société québécoise. Tous les groupes minoritaires méritent leur juste place dans l'industrie et les employeurs résidentiels offrent en grande majorité des milieux humains, aux valeurs familiales qui s'adaptent bien à l'insertion en milieu de travail de membres issus de communautés diverses.

Dans un article publié le 7 mars dernier, l'économiste en chef adjoint de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) confirme pour le Québec¹³, et plus largement pour l'ensemble du territoire canadien, que l'apport d'une main-d'œuvre non traditionnelle est essentiel pour favoriser la productivité dans le secteur de la construction résidentielle, et ce, afin de composer avec les départs massifs à la retraite des babyboomers :

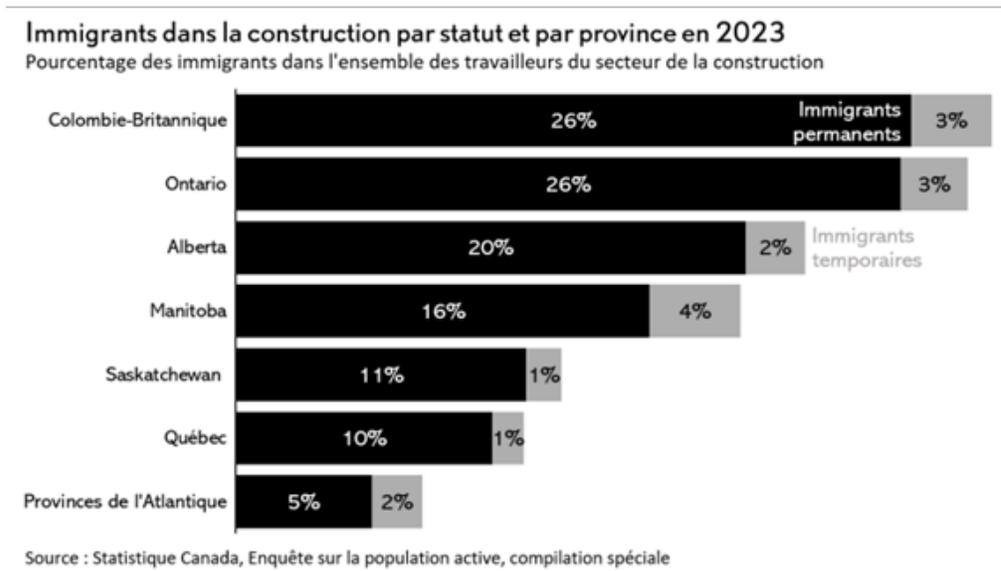
« Le départ à la retraite des baby-boomers de la population active est un enjeu majeur. Dans le secteur de la construction, on s'attend à ce qu'environ 25 % des gens employés partent à la retraite d'ici 10 ans. »

Dans la même veine, l'Institut économique du Québec (IEQ) a présenté, en février 2024, un rapport sur l'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec¹⁴. Dans celui-ci, on y retrouve des statistiques préoccupantes quant à la place accordée dans le secteur de la construction québécoise aux travailleurs immigrants, comparativement aux autres provinces canadiennes. La province fait piètre figure et les données appuient les mesures inscrites dans le projet de loi 51.

¹³ SCHL, 2024

¹⁴ [Institut du Québec. 2024.](#)





La facilitation dans l'émission de certificats de compétences aux travailleurs immigrants et aux membres des communautés autochtones et inuits, similaire à celle implantée dans la réglementation il y a quelques années pour favoriser l'arrivée des femmes dans l'industrie, est une bonne chose.

Les dispositions à cet effet, telles qu'incluses dans le projet de loi 51, répondent à un besoin criant et l'APCHQ soutient de telles initiatives. Par ailleurs, l'Association croit que ces mesures de discrimination positive méritent d'être expliquées, tant aux employeurs qu'aux travailleurs, de manière à en faire ressortir les bénéfices et leur nécessité. L'APCHQ encourage le gouvernement, la CCQ, les acteurs patronaux et syndicaux à mettre l'épaule à la roue afin de promouvoir les nouvelles dispositions mises en place.

2. Reconnaissance des qualifications hors Québec

La problématique de la reconnaissance des acquis et des qualifications des travailleurs immigrants et temporaires qui arrivent au Québec est connue depuis fort longtemps et dépasse le cadre des activités applicables au milieu de la construction.

Qu'il soit question de soins infirmiers, d'éducation ou d'autres emplois professionnels et spécialisés, le Québec doit faire mieux en matière de reconnaissance de la formation et des capacités de la main-d'œuvre qui arrive en ses terres.

« [...] depuis plusieurs années, on constate que les difficultés persistent pour les personnes qui souhaitent obtenir le permis d'un ordre professionnel du Québec en vue d'y exercer la même profession que dans leur pays d'origine.



Ces difficultés ont pour effet de priver le Québec d'une main-d'œuvre pourtant recherchée. »¹⁵

L'industrie de la construction n'est pas protégée par des ordres professionnels, bien que l'exercice de certains métiers, tels que les tuyauteurs, les électriciens et les arpenteurs, soit protégée par des lois distinctes. Cela étant dit, la conjoncture imposée par des définitions de métiers strictes, un accès à l'industrie limité, des formations initiales structurées, l'approche protectionniste et rigide de divers acteurs, pour ne nommer que ces enjeux, fait en sorte que l'on retrouve dans l'industrie les mêmes difficultés pour un travailleur étranger d'intégrer le milieu.

L'APCHQ se réjouit donc de l'alignement du législateur présenté dans le projet de loi 51, par lequel il accorde des mesures facilitatrices pour la reconnaissance des travailleurs immigrants et étrangers. Diminuer les barrières administratives applicables à l'accès à l'industrie pour tous les types de travailleurs possédant une expérience ou une qualification dans un métier de la construction est assurément bénéfique pour tous.

ATTENTION à la situation particulière des régions frontalières

L'APCHQ tient à souligner la situation particulière vécue par les entrepreneurs faisant affaire dans les régions frontalières avec l'Ontario. Ceux-ci peinent à retenir une main-d'œuvre compétente, les salariés préférant œuvrer du côté ontarien, qui jouit d'une réglementation facilitante en matière d'accès à l'industrie de la construction et de simplicité en termes d'organisation du travail.

D'ailleurs, l'offre importante de projets émanant des grands centres ontariens localisés près de la frontière avec le Québec contribue aussi à attirer une grande majorité d'employeurs résidentiels, au détriment de l'avancement actuel et futur de projets de construction importants pour les communautés frontalières.

De plus, bien qu'il existe une entente interprovinciale entre le Québec et l'Ontario relativement à la mobilité de la main-d'œuvre, l'APCHQ constate que la mise en application concrète de celle-ci permet aux employeurs ontariens d'accéder rapidement à l'industrie de la construction au Québec, avec la totalité de leur main-d'œuvre, alors que les restrictions d'accès et d'émission d'un certificat de compétence demeurent pour les salariés québécois qui souhaitent travailler dans le milieu où ils ont élu domicile.

Tous ces éléments forment donc une tempête parfaite en matière d'exode des talents québécois vers l'Ontario, problématique que le législateur devrait adresser à l'intérieur du projet de loi 51. À cet effet, l'APCHQ recommande de modifier l'article 2.5 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5) afin que les conditions prévues aux paragraphes 2° et 3° de ce même article ne s'appliquent pas lors de la première délivrance d'un certificat de compétence apprenti pour toute personne domiciliée dans les régions CCQ en régions frontalières avec l'Ontario.

¹⁵ Dubois, H. (2019). Les enjeux de la reconnaissance professionnelle au Québec. Recherches sociographiques, 60(2), 261-285.



Thème 2 : Les dispositions à adapter à la réalité du secteur résidentiel

1. Mobilité régionale et embauche préférentielle

Sur le plan de la mobilité, l'APCHQ salue le fait que le gouvernement ait retiré des conventions collectives toute possibilité de clause pouvant traiter de mobilité régionale des salariés. Cependant, la réglementation afférente à la Loi R-20, qui soutient toujours une forme de discrimination à l'emploi et à la mobilité des salariés, basée sur le lieu de résidence de ces derniers, demeure une préoccupation pour l'organisation.

Les tribunaux ont récemment laissé des traces précises (*Tribunal administratif du travail, CM-2017-1326, 9 août 2019*) à l'effet qu'une restriction à l'employabilité en fonction du lieu de domicile pourrait constituer une atteinte grave à un droit fondamental protégé par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Aucun argument objectif contemporain ne peut appuyer le maintien d'un régime de protectionnisme régional, particulièrement dans le contexte d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, partout dans la province.

L'argument de la protection des régions ne s'applique pas au contexte qui prévaut dans le secteur résidentiel

L'industrie de la construction doit maximiser les ressources humaines déjà à sa disposition, y compris par la mobilité interrégionale des talents présents dans les entreprises, et ce, surtout dans un contexte de plein emploi qui devrait se poursuivre à long terme. Selon les experts, d'ici 2031, le taux de chômage au Québec devrait se maintenir autour de 4,5 % (voir tableau ci-après), le phénomène du vieillissement de la population agissant comme amplificateur du manque de main-d'œuvre.

Projection des principales variables économiques, en variations annuelles moyennes, Économie du Québec, 1961 à 2031

	CROISSANCES ANNUELLES EN POURCENTAGE				
	PIB	EMPLOI	PRODUCTIVITÉ	TAUX CHÔMAGE	REVENU *
1961-1996	3,1 %	1,8 %	1,3 %	9,8 %	2,9 %
1997-2006	2,9 %	1,9 %	1,0 %	9,0 %	2,0 %
2011	2,4 %	1,1 %	1,2 %	6,8 %	1,8 %
2016	2,1 %	0,7 %	1,3 %	6,0 %	1,5 %
2021	1,8 %	0,3 %	1,5 %	4,7 %	1,3 %
2031	1,4 %	- 0,4 %	1,8 %	4,5 %	1,0 %

* La croissance du revenu est calculée selon le revenu personnel disponible réel total.

Sources : Statistique Canada, Conference Board du Canada, Hydro-Québec 2007



Projection des principales variables économiques, en variations annuelles moyennes, Économie du Québec, 1961 à 2031

	CROISSANCES ANNUELLES EN POURCENTAGE				
	PIB	EMPLOI	PRODUCTIVITÉ	TAUX CHÔMAGE	REVENU *
1961-1996	3,1 %	1,8 %	1,3 %	9,8 %	2,9 %
1997-2006	2,9 %	1,9 %	1,0 %	9,0 %	2,0 %
2011	2,4 %	1,1 %	1,2 %	6,8 %	1,8 %
2016	2,1 %	0,7 %	1,3 %	6,0 %	1,5 %
2021	1,8 %	0,3 %	1,5 %	4,7 %	1,3 %
2031	1,4 %	- 0,4 %	1,8 %	4,5 %	1,0 %

* La croissance du revenu est calculée selon le revenu personnel disponible réel total.

Sources : Statistique Canada, Conference Board du Canada, Hydro-Québec 2007

D'ailleurs, selon les dernières statistiques de 2022 publiées par la CCQ, à l'exception des régions de la Baie-James et de la Côte-Nord, **les salariés domiciliés dans une région exécutent entre 82,1 % et 95,3 % des heures totales travaillées annuellement sur leur territoire.**

Selon un sondage interne commandé en 2020 par l'APCHQ et réalisé par la firme Léger auprès de 801 entrepreneurs résidentiels répartis partout en province, une proportion fortement majoritaire (98 %) confirme avoir des chantiers répartis en deçà de 120 km du lieu de résidence.

Q14C1. La majorité de vos chantiers de construction se situe à combien de kilomètres de votre domicile ou du siège social de votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=801)

	2020 (n=801)	2016 (n=800)	2012 (n=800)	2009 (n=700)	2006 (n=701)
25 km ou moins	37% ↓	45%	45%	ND	ND
Entre 26 et 50 km	45% ↑	37%	35%	ND	ND
Entre 51 et 60 km	8%	8%	6%	8%	6%
Entre 61 et 70 km	2%	1%	2%	3%	3%
Entre 71 et 80 km	2%	1%	2%	1%	1%
Entre 81 et 90 km	0%	1%	1%	-	-
Entre 91 et 100 km	3%	2%	2%	2%	1%
Entre 101 et 110 km	1%	-	1%	1%	1%
Entre 111 et 120 km	0%	-	1%	-	-
121 km et plus	1%	2%	2%	2%	1%
Ne sait pas / Non-applicable / Refus	1%	2%	3%	3%	7%

La majorité des constructeurs affirment que la plupart de leurs chantiers se situe à **moins de 50 km** de leur domicile ou de leur siège social.

Plus précisément, 37% disent que leurs chantiers se retrouvent à 25 km ou moins, alors que pour 45% d'entre eux, ils se retrouvent de 26 km à 50 km.

Dès lors, pour les entrepreneurs domiciliaires représentés par l'APCHQ, la mobilité n'est pas tant une question qui s'exprime par le droit d'œuvrer à l'autre bout du Québec, mais bien la possibilité d'exécuter, dans une région de placement voisine et à courte distance du lieu de domicile, des projets avec leurs salariés réguliers.

Voir en annexe 10 – carte des régions CCQ.

La diminution du nombre d'heures requises pour la mobilité : un frein qui perdure pour les entrepreneurs du secteur résidentiel

Le projet de loi 51 prévoit, comme seule solution à l'enjeu de la mobilité et de l'embauche prioritaire, une diminution des seuils d'heures travaillées en fonction desquels une personne est autorisée à se déplacer à la grandeur de la province,



permettant par le fait même à une entreprise d'exécuter des travaux avec sa main-d'œuvre régulière.

Or, bien que cette initiative soit globalement bien accueillie, celle-ci n'a qu'un effet négligeable dans le secteur résidentiel, qui est peu ou pas touché par des déplacements éloignés de sa main-d'œuvre. Elle ne résout pas non plus la situation qui prévaut chez de nombreux entrepreneurs du secteur résidentiel qui comptent sur la chimie et la productivité de leurs équipes de travail, et qui ne peuvent accomplir des travaux dans une ville voisine, en raison d'une frontière posée par la délimitation des régions prévues au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r.6.1.).

Les salariés du secteur résidentiel font aussi de la rénovation résidentielle non assujettie

Comme présenté précédemment, une majorité d'entrepreneurs du secteur résidentiel font aussi de la rénovation non assujettie pour laquelle les heures travaillées par les salariés ne sont pas déclarées au rapport mensuel CCQ. Ce faisant, ces salariés ne pourraient bénéficier de la mobilité malgré le fait qu'ils aient travaillé le nombre d'heures requises pour obtenir cette mobilité, car elles ne seraient pas comptabilisées, leur empêchant ainsi d'atteindre le statut de main-d'œuvre préférentielle.

Exemple : Ne pas pouvoir travailler à 30 minutes de chez soi!

Au moment d'écrire ces lignes, une personne qui habite Eastman, en Estrie, est actuellement dans l'impossibilité de se trouver un emploi auprès d'un entrepreneur résidentiel ayant des chantiers à Magog, même si cette ville se situe à plus ou moins 30 minutes de son lieu de résidence.

Cependant, un entrepreneur d'Eastman, avec ce même salarié, pourrait réaliser un chantier à Val-David, à trois heures de route et où il n'ira jamais, uniquement parce que ces deux villes se situent dans l'immense bassin de la région CCQ de Montréal métropolitain, alors que Magog est localisée dans la région CCQ des Cantons-de-l'Est!

Par ailleurs, à l'intérieur d'un même mois, voire d'une même semaine, un entrepreneur résidentiel est appelé à se déplacer sur des chantiers différents, dont certains ne sont pas assujettis à la loi R-20. Dans ce contexte, les salariés apprentis, malgré qu'ils travaillent à temps plein, ne peuvent pas nécessairement cumuler dans leur carnet d'apprentissage les heures acquises sur des chantiers hors CCQ, faisant en sorte qu'ils sont incapables d'atteindre le seuil minimum prévu dans la PL-51 pour obtenir une mobilité inter-régionale (750 heures). Dans l'exemple ci-haut, l'apprenti d'Eastman ayant réalisé 500 heures pour des travaux de rénovation non-assujettis et seulement 300 heures CCQ ne se qualifierait pas pour travailler à Magog dans la région voisine, à 30 minutes de chez lui. Pour y avoir accès, il devra faire reconnaître son expérience à la CCQ, pour ajouter ses heures non assujetties à son carnet, ce qui demanderait, dans le meilleur des cas, de 2 à 4 semaines de traitement à la Commission.



La pleine mobilité dans les régions limitrophes viendrait ainsi faciliter l'organisation du travail, au bénéfice de tous autant pour le salarié que pour l'entrepreneur.

Tel que précédemment démontré, 82 % des entreprises résidentielles réalisent des contrats dans un rayon de 50 km de leur siège social. Les frontières arbitraires présentent donc un frein important pour de nombreux entrepreneurs et travailleurs qui ne peuvent travailler dans leur rayon naturel de déplacement.

Les meilleurs entrepreneurs devraient pouvoir attirer et garder les meilleurs travailleurs autour d'eux, peu importe les frontières établies par les régions prévues dans la réglementation.

Chômage des apprentis et pénurie de compagnons

L'APCHQ entrevoit un effet pervers quant à l'intention de donner aux compagnons d'un métier une mobilité provinciale totale, une fois le cap des 15 000 heures de travail franchies et déclarées à la Commission de la construction du Québec. En effet, selon les statistiques annuelles 2022 publiées par la CCQ, les 16 284 entreprises ayant évolué dans le secteur résidentiel au cours de cette période avaient à leur emploi une moyenne de 2,8 travailleurs.

Or, toute entreprise de construction doit, pour respecter les directives inscrites au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre (chapitre R-20, r.8.), assigner au chantier un nombre égal de compagnons et d'apprentis d'un même métier (ratio 1 :1).

Depuis les modifications réglementaires introduites en avril 2021 pour réduire les impacts de la pénurie de main-d'œuvre, un compagnon de métier peut aussi avoir à sa charge deux apprentis, à la condition qu'une de ces deux personnes soit une femme ou un apprenti en dernière année d'apprentissage.

Ainsi, pour œuvrer légalement, l'entreprise de construction résidentielle, comptant majoritairement en moyenne 2,8 salariés (ex. : trois charpentiers menuisiers), doit inévitablement avoir à son service, pour respecter les règles applicables au ratio et à la surveillance immédiate des apprentis :

- trois compagnons du métier;
- deux compagnons et un apprenti du métier;
- un seul compagnon et deux apprentis du métier, dans la mesure où les conditions prévues au règlement sont respectées.

En permettant seulement aux compagnons de se déplacer dans une autre région en fonction d'un critère d'heures qui diffère de celui qui s'applique aux apprentis, le PL 51 place l'employeur devant une série de choix face auxquels il ne peut véritablement sortir gagnant. Cela est encore plus problématique dans un contexte de pénurie importante de maîtres charpentiers :

- L'entrepreneur déplace seulement son ou ses compagnons et il met ses apprentis au chômage.



- L'entrepreneur déplace son ou ses compagnons et ses apprentis travaillent dans leur région de domicile dans l'illégalité, sans être sous la surveillance immédiate des compagnons (risque d'infractions pénales).
- L'entrepreneur déplace ses compagnons et ses apprentis dans l'autre région, tout en étant à risque de recevoir un constat d'infraction en raison de la mobilité illégale des apprentis.
- L'entrepreneur annule son contrat ou le donne en sous-traitance.

L'APCHQ recommande plutôt de faire en sorte que dans le secteur résidentiel, les régions limitrophes puissent permettre la pleine mobilité, autant pour les compagnons que pour les apprentis, favorisant ainsi, non seulement la libre circulation des travailleurs, leur assurant le droit au travail, mais aussi la rétention des travailleurs et la capacité de livrer les contrats en toute conformité réglementaire.

TÉMOIGNAGE d'un entrepreneur de la Montérégie qui éprouve des difficultés liées aux ratios

Un entrepreneur général de la Montérégie, qui travaille dans le résidentiel depuis près de 20 ans, et qui embauche plus de 25 travailleurs, a de la difficulté à concrétiser ses projets avec agilité, et ce, par manque de flexibilité.

« La rigidité des ratios et la pénurie de maîtres charpentiers, m'obligent à concentrer mes effectifs sur un seul projet, et de mettre sur la glace ou au mieux, au ralenti, les autres projets. Dans un contexte de crise de l'habitation, conjuguée à la crise de la main-d'œuvre, ce n'est pas du tout efficace. Il faut plus de flexibilité, car la seule solution qui se présente aux entrepreneurs pour l'instant, c'est de faire de la surenchère par rapport à la compétition, et cela, pour assurer une rétention de nos compagnons. Mais cette situation a un prix, et ça se répercute directement sur l'abordabilité. C'est malheureux. »

La mobilité comme facteur de productivité, d'attractivité et de rétention

Au-delà de la pertinence des pratiques inhérentes à la mobilité et à l'embauche prioritaire régionale qui s'appliquent actuellement dans l'industrie, l'APCHQ tient à mettre de l'avant en quoi la libéralisation des déplacements des travailleurs rejoint les idéaux de productivité, d'attraction et de rétention des travailleurs de l'industrie.

En effet, comment attirer dans l'industrie de nouveaux talents alors que ceux-ci n'ont pas le libre choix de leur lieu de travail et qu'ils peuvent, du jour au lendemain, perdre leur emploi si l'employeur obtient des contrats dans une région autre que celle de leur domicile? Partant de cette question, il nous semble évident que la régionalisation actuelle du droit de travail constitue un frein à l'arrivée de personnes qualifiées dans l'industrie, particulièrement les groupes sous-représentés tels que les immigrants, les femmes et les membres de communautés autochtones.

Les recherches le démontrent. En présence d'un climat de travail sain, dans lequel tant l'employeur que l'employé se sentent valorisés, les gains en matière de rétention et de



productivité sont nombreux. Il nous apparaît dès lors improductif de limiter les options de pairage entre un employeur et un salarié potentiel, uniquement en fonction de critères tels que le lieu de domicile ou encore celui des travaux :

« Un milieu de travail qui fait place à la diversité présente de nombreux avantages, dont une meilleure productivité, moins de roulement de personnel, l'émergence de nouvelles idées et perspectives, une meilleure compréhension de la clientèle, un meilleur accès à de nouveaux créneaux et une meilleure réputation pour l'organisme. »¹⁶

Lorsqu'un employeur est prêt à engager un travailleur en fonction de l'ensemble de ses caractéristiques, tant personnelles que professionnelles, il le fait en toute connaissance de cause. L'embauche forcée d'un autre salarié basé dans une région où sont réalisés les travaux a non seulement un caractère discriminatoire, mais cette règle sous-entend également qu'une personne qui habite une région ne peut sortir de celle-ci pour dénicher le meilleur employeur pour ses besoins et ses aspirations professionnelles.

Pour les personnes issues de groupes sous-représentés, tels que les immigrants ou membres des communautés autochtones, cette réalité frappe l'imaginaire, puisqu'elle constitue une nouvelle barrière à l'employabilité.

Pour l'entrepreneur en construction résidentielle, le bénéfice de pouvoir compter sur une équipe stable, pour tous ses chantiers, peu importe la distance et sans avoir à prioriser une embauche régionale, est majeur.

- La stabilité facilite la spécialisation.
- Une équipe unie est plus productive, puisqu'elle connaît les processus internes.
- Moins de frais de recrutement, de soutien administratif nécessaire.
- Promotion de l'expertise comme agent de développement organisationnel.
- Désignation d'une relève entrepreneuriale à moyen et long termes.
- Transfert de connaissances facilité par le mentorat.

L'APCHQ recommande de laisser le discernement naturel faire son œuvre en matière d'embauche. Employeurs et travailleurs doivent avoir la liberté de choix et de mobilité pour pleinement maximiser l'inclusion et la diversité dans l'industrie de la construction.

Ajustement recommandé au projet de loi 51 quant à la mobilité dans le secteur de la construction résidentielle

Dans un souci de bonification du projet de loi actuel et d'adaptation de son contenu, l'APCHQ souhaite avancer une suggestion porteuse de bénéfices. L'organisation propose que le secteur résidentiel jouisse d'une disposition unique, qui lui est propre, en matière de mobilité et d'embauche régionale afin de permettre une mobilité complète pour tous les types de travailleurs dans les zones limitrophes.

Pour les raisons mentionnées dans les paragraphes qui précèdent, il serait judicieux pour le gouvernement d'autoriser, uniquement en vue de la réalisation d'un projet de nature résidentielle, le déplacement d'équipes complètes de travail, de compagnons,

¹⁶ [YUKON, Gouvernement du, « Stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif », Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, document web, 2010, p.13.](#)



d'apprentis et de titulaires d'un certificat de compétence occupation, mais uniquement dans la région connexe à celle de leur lieu de résidence permanente. Cette disposition serait aussi favorable aux groupes sous représentés de l'industrie et pour lesquels le résidentiel est la porte d'entrée principale.

En effet, ces derniers bénéficieraient des avantages de pouvoir non seulement travailler de façon plus stable auprès d'un employeur, mais aussi de travailler à proximité de leurs lieux de résidence.

RECOMMANDATION 1 : Permettre la pleine mobilité dans les régions limitrophes pour le secteur résidentiel

L'APCHQ recommande que dans le secteur résidentiel, les régions limitrophes puissent permettre la pleine mobilité, sans limitation attribuable au statut (compagnon, apprenti ou occupation) ou au nombre d'heures travaillées

- **Impacts sur le PL 51** : Maintien des **articles 69, 70 et 71** du projet de loi et ajout d'une disposition exclusive à la mobilité et à l'embauche préférentielle pour le secteur résidentiel.
- *Libellé suggéré* – article 70 du projet de loi (ajout de l'article 38.2. de la Loi R-20)
 - **38.1.** Le salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon ayant 15 000 heures ou plus déclarées au rapport mensuel peut être affecté partout au Québec, peu importe l'employeur. Une mention à cet effet apparaît à son certificat de compétence-compagnon.
 - **38.2.** Tout salarié titulaire d'un certificat de compétence peut être affecté à des travaux de construction résidentielle effectués dans la région connexe à celle où il est domicilié.

2. Clause traitant de la polyvalence entre les métiers

L'APCHQ a étudié la proposition de polyvalence faite à l'intérieur du projet de loi 51, sous l'angle particulier applicable à la réalisation des travaux dans le secteur résidentiel.

Définition introduite au projet de loi à l'article 72 :

72. Le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) est modifié par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

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

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

1° ces tâches sont reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon;



2° elles s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement ainsi que la continuité des travaux, incluant ceux de préparation et de finition;

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

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

Ajustements recommandés à la définition proposée

Au quatrième paragraphe de l'article 4.0.1, nous recommandons de simplement indiquer que

les tâches autorisées dans un contexte de polyvalence « s'inscrivent dans la continuité des travaux réalisés, incluant ceux de préparation ou de finalisation ».

et

*Au 3° alinéa du même article, il serait important de préciser ce que constitue une activité de « **courte durée** ».*

Car, est-il question d'heures, d'une proportion faible de temps par rapport à l'exécution générale des travaux en cours? Cette proportion de temps varie-t-elle d'une journée à l'autre?

Voici un exemple qui illustre la complexité de l'usage de la présente définition ainsi que la raison pour laquelle l'APCHQ souhaite que le secteur résidentiel puisse utiliser une définition en lien avec les familles de métiers, tel que recommandé ci-bas.

CAS DE FIGURE

Particulièrement dans le secteur résidentiel, il n'est pas rare qu'une équipe de travail soit réaffectée à un autre projet en cours de journée. En suivant les recommandations du PL 51, l'employeur pourrait décider, à 14 h 30, de réaffecter une équipe sur une finition dans un autre projet. Si le travail n'est pas terminé à la fin de la journée, l'équipe ne pourra poursuivre le lendemain, même si ce n'est que pour 2 ou 3 heures de travail supplémentaires. Cette impossibilité est causée par le fait que la séquence n'aura pas été effectuée dans la même journée.

Si l'équipe termine quand même le travail de finition le lendemain, l'employeur sera en infraction selon les nouvelles règles du PL 51. Alors dans un tel cas, l'employeur préférera que son équipe ne soit pas réaffectée à 14 h 30 (dans ce cas précis), et privilégie une réaffectation le lendemain matin afin de bénéficier de la journée complète. Ainsi, ce type de limitation risque fort bien de retarder l'avancement des travaux plutôt que de faire en sorte que la séquence se fasse plus rapidement.

L'opérationnalisation de la suggestion soulève par ailleurs des questionnements quant à l'application sur les chantiers.

Questionnement :



- Comment un inspecteur va-t-il être en mesure de déterminer si l'exécution d'une tâche connexe d'un autre métier est faite dans la même séquence d'une activité propre au métier d'un titulaire d'un certificat de compétence? Les visites des inspecteurs sont ponctuelles dans le temps à un moment précis de la journée.
- Comment valider qu'une séquence a bien débuté quelques heures plus tôt en matinée et non la veille? Par exemple, une fois le revêtement de plancher posé, une personne pourrait facilement soumettre l'idée que tout a été fait ou complété en matinée, alors que le dit revêtement a réellement été installé il y a deux jours!

C'est en ce sens que l'APCHQ souhaite implanter dans le règlement sur la formation professionnelle, par le projet de loi à l'étude, une réelle polyvalence pour les travaux de finition, qui ne laissera pas de doute et n'apportera pas de complexification dans l'organisation du travail des employeurs.

Ajustements recommandés à la portée de l'usage

Au moment d'écrire ces lignes, l'industrie de la construction demeure toujours tributaire de définitions de métiers pratiquement inchangées depuis près de 50 ans, qui nuisent à l'organisation efficiente des travaux par les employeurs du secteur résidentiel, étant donné le cloisonnement imposé par la réglementation.

L'APCHQ soutient qu'il est impératif de revoir l'organisation des activités sur les chantiers résidentiels à travers le prisme du partage de tâches.

Dans son [mémoire](#) déposé à l'automne dernier, l'APCHQ a soumis une proposition par laquelle la polyvalence entre les métiers pourrait s'exprimer pleinement lors de la réalisation de travaux de finition dans le secteur résidentiel.

Cette position répond aux conditions exprimées par le législateur, en ce sens qu'elle respecterait plusieurs impératifs auxquels nous adhérons également.

Nous tenons à le rappeler, la voie de la polyvalence recommandée par l'APCHQ passe par l'utilisation d'une définition claire des travaux de finition, issue du Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française (OQLF), ainsi que du regroupement des métiers qui possèdent, dans leur définition inscrite à l'annexe A du règlement sur la formation professionnelle, une juridiction pour la réalisation d'activités de finition.

L'APCHQ est d'avis que les autorités possèdent la légitimité nécessaire pour instaurer un partage des tâches de finition entre certains métiers sur des chantiers résidentiels, si ce n'est que par souci de mise en application de la cohérence législative visée par le législateur pour un même secteur d'activité.

Avantages d'une polyvalence générale dans les travaux de finition

- Peu de risques liés à la santé et sécurité des travailleurs lors de l'exécution.
- Aucun enjeu de sécurité quant à la pérennité structurelle du bâtiment.
- Permet d'importer la polyvalence qui existe pour des travaux similaires non assujettis à la Loi R-20 et permis pour les travaux bénévoles.
- Accès aux travailleurs polyvalents de la rénovation résidentielle non assujettie.
- Bonification des compétences des travailleurs qualifiés en période de pénurie.



L'APCHQ est d'avis que les salariés polyvalents devraient être des compagnons de métiers de finition. Le Groupe I comprend les métiers ayant juridiction sur des activités de finition :

- Carreleur
- Charpentier-menuisier
- Cimentier applicateur
- Peintre
- Plâtrier
- Poseur de revêtements souples
- Poseur de systèmes intérieurs

Néanmoins, dans un souci de reconnaissance de l'importance de la qualité des travaux et dans un souci de permettre à des travailleurs d'élargir leurs champs de compétences, et d'être rémunérés à leur juste valeur, l'APCHQ recommande que la reconnaissance de la polyvalence soit jumelée à une formation offerte par la CCQ sous la forme d'un perfectionnement payé par le Fonds de formation des salariés de l'industrie.

RECOMMANDATION 2 : Créer une polyvalence ouverte à tous les travaux de finition dans le secteur résidentiel : c'est-à-dire de reproduire, dans le secteur résidentiel, la même polyvalence qui s'applique aux activités de finition réalisés sur des projets non assujettis à la Loi R-20

L'APCHQ suggère de bonifier le projet de loi 51 en implantant, **seulement pour le secteur résidentiel**, un partage de tâches non risquées entre les métiers exerçant des activités de finition, comparable à la situation applicable aux travaux non assujettis à la Loi R-20.

- **Impacts sur le PL 51** : Maintien de l'**article 72** pour les secteurs autres que résidentiels et ajout au projet de loi de dispositions visant les **modifications suivantes**, à être portées au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction :
 - **Article 1** : Insertion de la définition du mot « finition » suggérée par l'Office québécois de la langue française;
 - **Article 4** : Reformulation et ajouts afin de permettre au compagnon d'accomplir toute activité de finition relevant de la juridiction de l'un ou l'autre des métiers de ce même groupe.
 - **Annexe A** : Nouveau groupement de métiers (Groupe I) qui comprend sept métiers ayant déjà juridiction sur des activités de finition.
- **Libellés suggérés** – Voir les détails de la modification réglementaire recommandée à l'annexe 2 - Partage des tâches de finition dans le secteur résidentiel



3. Rétroactivité et instauration d'un fonds dédié à l'arrérage salarial

L'APCHQ tient à soulever quelques questions qui auraient avantage à être adressées par le législateur avant de statuer sur la possibilité de permettre la rétroactivité dans l'industrie de la construction, particulièrement sous la forme présentée dans le projet de loi 51. *Pour comprendre le contexte légal et l'historique de la rétroactivité au Québec, voir annexe 6.*

A. Qui cotisera au fonds?

Le projet de loi 51 ne détermine pas dans quelle mesure certains employeurs pourraient être exemptés de cotiser au fonds de rétroactivité des salariés. Par exemple, qu'advient-il des entreprises qui n'emploient pas de salariés et dont le travail sur les chantiers est exclusivement exécuté par les propriétaires [actionnaires, administrateurs]? Ces entreprises doivent-elles cotiser au fonds?

B. Pourquoi avoir un fonds obligatoire, mais une rétroactivité conditionnelle au résultat de la négociation?

D'un côté, le PL 51 introduit la possibilité pour les parties de négocier le versement d'un ajustement salarial rétroactif pour les salariés, par le biais du texte de la convention collective. De l'autre, il institue automatiquement, sans condition, le Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction. Avec des cotisations déjà versées au Fonds durant une période donnée par les employeurs, comment sera-t-il possible de négocier sur une base égalitaire, et sans la pression des sommes déjà disponibles?

C. Quelle gestion sera faite des surplus disponibles dans le Fonds si aucune rétroactivité n'est négociée dans la convention du secteur résidentiel?

Pour l'APCHQ, il serait souhaitable que toute somme excédentaire détenue au Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction, après paiement de l'arrérage, soit retournée aux employeurs cotisants.

D. Quelle est la perte réelle des salariés du secteur résidentiel en cas de prolongation des négociations collectives?

Tel que précisé précédemment, il nous semble important de souligner que le régime actuel de négociation enchâssé dans la Loi R-20 est unique. Dans un contexte de négociation, y compris après l'échéance de la convention collective, les travailleurs ont toujours une mobilité sectorielle possible. Plus encore, ils peuvent soutirer un revenu du travail dans la rénovation non assujettie, même en cas de grève ou de lockout. En cas de moyens de pression et même lorsque les négociations se prolongent, les salariés ont la possibilité de se relocaliser assez aisément.

E. Un seul fonds pour plusieurs secteurs?

À la lecture du projet de loi, l'APCHQ note que le législateur crée un seul fonds de rétroactivité salariale, alors que les négociations se font sur une base sectorielle. Les salaires sont négociés dans chaque convention collective, et non par le biais du tronc commun. L'APCHQ est préoccupée de la gestion qui sera faite des sommes dans le fonds. Les cotisations des employeurs qui œuvrent dans le secteur résidentiel se retrouveront-elles à payer rétroactivement les salaires des travailleurs d'un autre secteur?



F. Qui paiera les frais associés au Fonds de rétroactivité salariale?

L'idée de l'implantation d'un fonds de rétroactivité se veut une approche qui serait inévitablement coûteuse pour les employeurs du secteur résidentiel.

En plus de l'ajustement salarial en fonction du nouveau taux d'augmentation négocié à la signature de la convention collective, il faut considérer que le Fonds de rétroactivité salariale devra contenir les sommes nécessaires pour couvrir les frais de gestion perçus par la Commission de la construction du Québec (CCQ) à même l'argent destiné aux travailleurs.

Il n'appartient pas aux employeurs du secteur résidentiel de payer un surplus pour couvrir l'opération du Fonds de rétroactivité salariale en plus d'un arrérage salarial.

Comme le démontre le tableau ci-bas, des scénarios différents, en matière de durée de la rétroactivité ou de la valeur de l'augmentation consentie à la signature de la convention collective, peuvent engendrer des coûts importants pour les entrepreneurs résidentiels.

Coûts afférents à l'utilisation du Fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction, impact sur les employeurs du secteur résidentiel

	Période de rétroactivité et augmentation consentie			
	30 jours		60 jours	
	3,00%	4,00%	3,00%	4,00%
Frais horaires de gestion*	0,065 \$	0,065 \$	0,065 \$	0,065 \$
Heures travaillées dans la période^t	3 250 000	3 250 000	6 500 000	6 500 000
Valeur de l'augmentation**	1,18 \$	1,57 \$	1,18 \$	1,57 \$
Total frais de gestion	211 250 \$	211 250 \$	422 500 \$	422 500 \$
Total rétroactivité à payer	3 836 625 \$	5 115 500 \$	7 673 250 \$	10 231 000 \$
Total nécessaire dans le fond	4 047 875 \$	5 326 750 \$	8 095 750 \$	10 653 500 \$
Cotisation patronale à payer***	0,10 \$	0,14 \$	0,21 \$	0,27 \$

* Frais actuellement applicables à la gestion du fonds de pension par la CCQ (2023)

** Augmentation calculée sur le taux de salaire d'un compagnon charpentier menuisier secteur résidentiel léger

***Cotisation additionnelle à payer annuellement sur chaque heure travaillée dans le secteur résidentiel

^t Basé sur une moyenne mensuelle des heures déclarées en 2023 dans le secteur résidentiel

L'APCHQ appelle à faire preuve de prudence étant donné les recours légaux engendrés par l'imputation des frais de gestion de la Commission à même le fonds de pension des travailleurs de l'industrie de la construction.

Finalement, il est important de noter que la solution envisagée en matière de rétroactivité dans le texte du PL 51 sous-entend que la CCQ devrait prélever les impôts et les déductions à la source sur les sommes versées au Fonds de rétroactivité salariale, puisqu'il s'agit de salaires.

La gymnastique administrative pourrait alors s'avérer lourde, puisqu'elle demanderait un traitement différent en fonction de la somme due à chaque salarié, ainsi que du statut d'imposition fédéral et provincial de chacun. Dans ce portait, la Commission serait



également dans l'obligation d'émettre des T-4 et des Relevés 1 pour tous les salariés visés par un paiement rétroactif des augmentations salariales.

Ajustements recommandés au projet de loi 51 quant à la rétroactivité

Dans ce contexte, l'APCHQ ne peut recommander la rétroactivité sur le paiement des salaires avec l'information disponible à ce jour et est d'avis qu'il est nécessaire pour le gouvernement de poursuivre son analyse avant de considérer un tel ajout.

D'ailleurs, il est à noter que la *Loi sur les décrets de convention collective*, ainsi que les décrets applicables dans différents secteurs à travers le Québec, ne contiennent pas de disposition relative à la rétroactivité. Tel que souligné à l'Annexe 6, la notion de rétroactivité est un concept qui n'appartient pas à une dynamique multi employeurs.

Dans l'éventualité où le ministère du Travail déciderait de maintenir la disposition de rétroactivité dans l'industrie de la construction, l'APCHQ désire émettre quelques propositions, de sorte qu'elle engendre le moins de charges administratives possibles :

- Implantation réglementaire de la durée maximale d'une période de rétroactivité possible, par exemple, un mois de rapport mensuel complet.
- L'inapplicabilité d'une rétroactivité sur les salaires gagnés durant toute période de grève [les travailleurs étant libres d'œuvrer sur des chantiers d'autres secteurs et sur des chantiers non assujettis à la Loi R-20 durant les moyens de pression].
- Une obligation pour les travailleurs de voter sur la meilleure offre patronale disponible à l'échéance de la convention collective, de manière à favoriser les vrais échanges entre les parties et rééquilibrer les forces patronales et syndicales.

RECOMMANDATION 3 : Ne pas aller de l'avant avec la disposition de rétroactivité afin de poursuivre l'analyse quant à l'application de celle-ci.



Subsidiairement, dans l'éventualité où la démarche allait de l'avant, l'APCHQ recommande les propositions suivantes :

- Implantation réglementaire de la durée maximale d'une période de rétroactivité possible, par exemple, un mois de rapport mensuel complet.
- L'inapplicabilité d'une rétroactivité sur les salaires gagnés durant toute période de grève ou de lock-out, les travailleurs étant libres d'œuvrer sur des chantiers d'autres secteurs et sur des chantiers non assujettis à la Loi R-20 durant les moyens de pression.
- Une obligation pour les travailleurs de voter sur la meilleure offre patronale disponible à l'échéance de la convention collective, de manière à favoriser les vrais échanges entre les parties et rééquilibrer les forces patronales et syndicales.

Libellé suggéré – article 48, 5^e et 6^e alinéa de la Loi R-20 :

« Une convention collective ne prend effet qu'à compter de son dépôt. Le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur. À l'exception d'une clause portant sur le versement d'un ajustement salarial rétroactif calculé en fonction des heures de travail inscrites sur un seul rapport mensuel produit par un employeur conformément à l'article 11 du Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant, aucune clause ne peut avoir d'effet rétroactif à une date antérieure à celle de sa signature. Les avantages sociaux ne peuvent faire l'objet d'un ajustement rétroactif aux fins du présent article. Dans tous les cas, une période de grève ou de lockout antérieure à la date de signature ne peut donner droit au versement d'un ajustement salarial rétroactif. »

Libellé suggéré – article 61, de la Loi R-20 :

L'article 61 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après le mot « diverses », de « les ajustements salariaux rétroactifs ».

Thème 3 : Ajouts souhaités au projet de loi

1. Favoriser la formation initiale et l'accès à l'industrie

Depuis plusieurs années, l'APCHQ milite en faveur de la création d'un parcours de formation structurant et adapté à la réalité des futurs travailleurs et travailleuses qui choisissent d'accéder à l'industrie de la construction.

Or, force est de constater que l'offre ne répond plus aux besoins et aux exigences d'une main-d'œuvre à la base manuelle, qui souhaite intégrer le marché du travail le plus rapidement possible. Jamais, au cours des 13 dernières années, les programmes d'études spécifiques au secteur de la construction n'ont produit un nombre aussi faible



de diplômés, alors que la demande sur les chantiers continue d'atteindre des sommets historiques.

DEP en perte de vitesse...



Source : CCQ.

Dans ce contexte, l'APCHQ a salué l'initiative de formation accélérée mise en place en octobre dernier par le gouvernement du Québec. Cette mesure permettra à terme de recruter 4 000 à 5 000 travailleurs qui pourront œuvrer sur les chantiers à partir de l'été prochain. Les domaines suivants ont été ciblés :

- Charpenterie-menuiserie;
- Conduite d'engins de chantier;
- Ferblanterie;
- Réfrigération.

Pour l'APCHQ, les formations accélérées font partie des mesures d'attraction et de rétention des travailleurs permettant de contribuer à favoriser une main-d'œuvre compétente sur les chantiers. Les formations contribuent, par exemple, au recrutement de nouveaux arrivants qui ont déjà travaillé dans l'industrie avant d'arriver au pays. L'APCHQ est d'avis que toutes les mesures favorisant la formation doivent être saluées.

Propositions de stratégies de mitigation

A. Offrir un parcours de formation initiale en alternance travail-études (ATE)

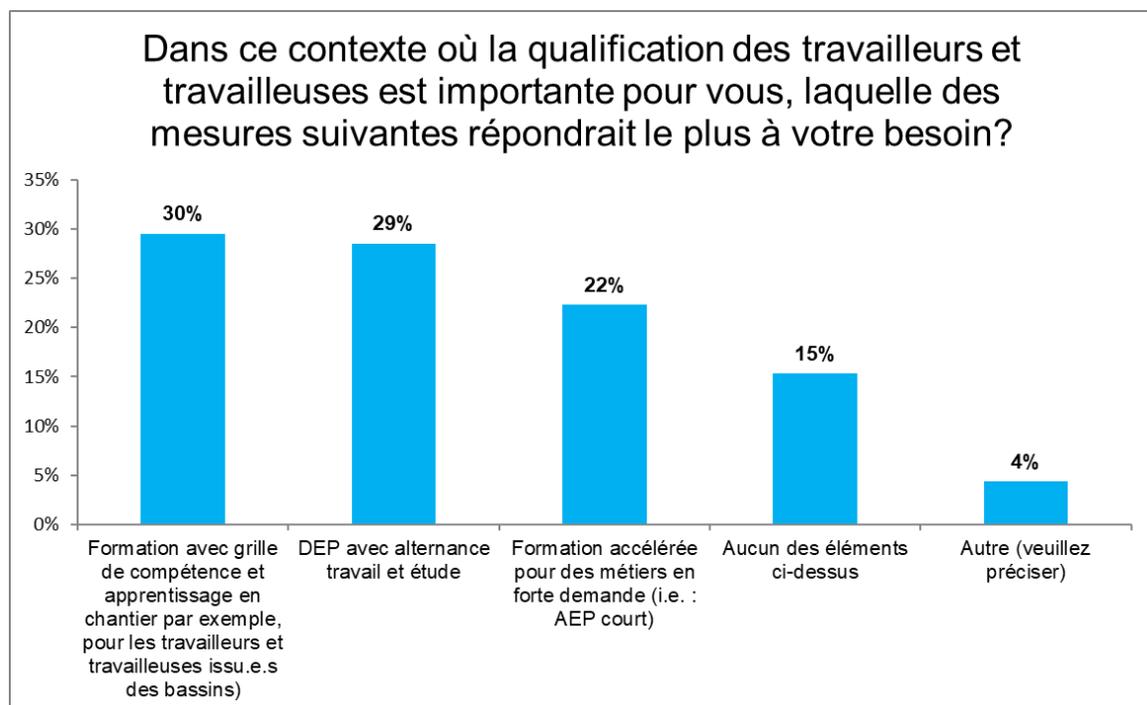
Ce n'est que depuis 2021 que l'industrie a fait place à des stages d'été sur les chantiers. En matière de formation professionnelle, le milieu de la construction accuse un retard par rapport aux structures qui existent dans d'autres secteurs d'activités au Québec et ailleurs au Canada. Il y a quelques mois, les premiers projets d'alternance travail-études ont été implantés dans une poignée de centres de formation professionnelle répartis en province. Avec grand succès, ces initiatives démontrent en quoi la future main-d'œuvre de la construction n'est plus attirée par un cursus de formation uniquement centré sur l'apprentissage en milieu scolaire.



Dans bien des cas, les programmes réguliers menant au diplôme d'études professionnelles des métiers de la construction sont désuets, bien ancrés dans le conservatisme soutenu par l'utilisation de définitions de métiers contraignantes inscrites dans la réglementation annexe à la Loi R-20 depuis plus de 50 ans. Sinon, la durée du parcours scolaire de plusieurs mois, voire plusieurs années, débuté dans les centres de formation professionnelle avant même de mettre les pieds sur un chantier, semble se diriger à l'opposé des intérêts d'une clientèle d'abord manuelle et à l'esprit pratique.

Un sondage interne récemment mené par l'APCHQ confirme que les employeurs résidentiels demandent que l'acquisition de connaissances par expérience en chantier soit bonifiée, peu importe la forme d'apprentissage mise de l'avant.

Près de 60 % d'entre eux souhaiteraient un DEP avec alternance travail et études et/ou une formation avec grille de compétence et apprentissage en chantier.



B. Miser sur la formule gagnante de l'apprentissage en chantier

L'alternance travail-études insuffle un vent de fraîcheur en combinant le meilleur des deux mondes : un volet théorique réduit, mais pertinent qui couvre les bases de chaque métier, et un apprentissage pratique au chantier en plus grande proportion, pour que les étudiants testent leurs acquis tout en développant d'autres compétences sur le plan humain (savoir-être).

Du côté de l'employeur, la capacité de pouvoir compter sur une main-d'œuvre nouvelle dès la disponibilité des individus sur le marché du travail n'est pas à négliger. La facilité de recrutement des élèves à la sortie du parcours scolaire se veut aussi un facteur attractif et porteur d'une grande valeur ajoutée pour les entrepreneurs résidentiels, lesquels comptent usuellement sur des ressources administratives plus limitées pour parfaire au processus complet de la recherche et d'embauche de salariés qualifiés.



À moyen terme, l'APCHQ est d'avis qu'une révision de la formation professionnelle de l'industrie de la construction s'impose. Évidemment, les structures et les modes opératoires du secteur de l'éducation, pour les programmes de formation professionnelle qui touchent les métiers de la construction, devraient alors être revus, ce qui constitue un défi. En revanche, les gains associés à l'utilisation de l'alternance travail-études sont supérieurs aux désagréments que pose la révision des programmes, selon l'APCHQ.

C. Établir une voie d'apprentissage par expérience sur les chantiers

Une modélisation restreinte de la formation par le biais des DEP, bien qu'appuyée par l'alternance travail-études, omet par ailleurs de tenir compte de l'expérience acquise par tout un pan de personnes qui intègrent l'industrie par les bassins.

Ces dernières sont parfois porteuses d'acquis techniques et de savoirs issus de la pratique de leur métier dans des secteurs non réglementés, tels que la construction en usine de structures et de bâtiments préfabriqués, ou encore dans la rénovation de maisons unifamiliales habitées pour propriétaires-occupants.

En contexte de pénurie de main-d'œuvre, alors que l'intérêt envers l'apprentissage traditionnel en contexte scolaire diminue et que bon nombre de nouveaux arrivants possèdent des compétences acquises dans leur milieu d'origine, l'APCHQ croit qu'il est crucial de faciliter l'accès à l'industrie à tous les travailleurs ayant une expérience pertinente, que celle-ci soit relative à des travaux réalisés ailleurs au Canada, à l'extérieur du pays ou au Québec dans les secteurs non assujettis à la loi et aux conventions collectives.

La formation des travailleurs doit dès lors être repensée, de manière à fournir une alternative aux personnes qui souhaitent intégrer directement l'industrie de la construction dans le secteur résidentiel, sans passer par les programmes d'études qui s'échelonnent sur plusieurs mois, voire plusieurs années.

À cet effet, l'étude des pratiques existantes dans d'autres provinces canadiennes et en Europe, ainsi que le cheminement de l'apprentissage des travailleurs qui doivent détenir une qualification professionnelle obligatoire délivrée par Emploi-Québec pour exercer leur métier à l'extérieur du groupe de travaux sous l'égide de la Loi R-20, suggère qu'il existe d'autres pistes pour moduler la formation des salariés, sans contourner les objectifs de compétence et de sécurité nécessaires aux travaux, tout en facilitant l'accès et le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant.

Ces constats amènent l'APCHQ à proposer une nouvelle approche en matière de formation et d'intégration des employés, qui privilégie l'apprentissage par expérience en milieu de travail. Il est reconnu qu'un tel apprentissage, soutenu par un processus de mentorat, de compagnonnage ou d'insertion à l'emploi, est porteur de grands bénéfices, tant pour les travailleurs, les employeurs que pour le milieu du travail dans son ensemble.

« L'apprentissage par l'expérience est une méthode de formation des plus efficaces pour préparer les jeunes au marché du travail et s'attaquer au chômage et au sous-emploi des jeunes. Les établissements d'enseignement, les employeurs, les étudiants, les organismes qui viennent en aide aux



jeunes, et le gouvernement fédéral s'entendent pour dire qu'une meilleure adéquation entre la formation et le monde du travail doit être développée.¹⁷ »

Pour fonctionner, l'apprentissage par expérience se doit d'être balisé de manière adéquate et structurée. Il implique d'ailleurs quelques changements structurants par rapport à la situation qui prévaut actuellement dans l'industrie.

Ces modifications seraient applicables à l'ensemble des secteurs, mais peuvent tout autant être concentrées uniquement pour la construction résidentielle, en mode projet pilote, par exemple.

Selon la vision proposée d'apprentissage par expérience, laquelle se déroulerait à 85 % sur chantier avec une part de 15 % de formations traditionnelles théoriques suivies en institution d'enseignement, le secteur résidentiel serait doté d'un meilleur accès aux travailleurs, pour des besoins souvent pressants dans un milieu qui ne ressemble en rien à la dynamique imposée par les grands chantiers commerciaux, industriels et de génie-civil.

Attention : En aucun cas l'APCHQ ne suggère d'annuler les différents programmes des DEP pour les métiers de la construction, incluant ceux applicables aux métiers que l'on retrouve majoritairement dans le secteur résidentiel.

L'idée maîtresse consiste à proposer des options supplémentaires de formation et de reconnaissance des acquis afin d'ouvrir l'accès à l'industrie à un plus large éventail de travailleurs - femmes, minorités, travailleurs immigrants, inuits et autochtones - **en permettant l'apprentissage sur chantier à une clientèle qui est moins attirée par le parcours scolaire traditionnel, et qui à ce jour, n'est pas formée par le biais des ouvertures de bassins.**

TÉMOIGNAGE d'un entrepreneur de la Mauricie qui fait du multilogement

L'an dernier, l'un de nos chantiers de construction de logements a été retardé de deux mois. Il n'était pas possible de trouver des employés. Nous avons commencé à engager cinq étudiants en charpenterie-menuiserie à qui nous avons donné une garantie de 150 heures. Malheureusement, aucun n'est demeuré à l'emploi.

Au même moment, nous avons trois nouveaux candidats potentiels qui étaient prêts à travailler et c'était impossible de les embaucher, car les bassins étaient fermés.

Ainsi, les bassins ne semblent pas refléter l'état du marché : on n'arrivait pas à trouver d'employés et les bassins indiquaient qu'il y avait de la main-d'œuvre disponible. Par exemple, il y a les charpentiers-menuisiers qui veulent travailler sur le résidentiel lourd, le commercial et l'industriel, et qui attendent le prochain gros contrat. Ils ne veulent pas travailler sur le résidentiel léger.

L'approche proposée reproduit une formule qui a fait ses preuves sous d'autres juridictions canadiennes (Saskatchewan, Alberta, Ontario). Elle sous-entend une

¹⁷ L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE ET LA PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL À L'INTENTION DES JEUNES CANADIENS, *Chambre des communes du Canada*, octobre 2018, 42e législature, 1re session.



formation essentiellement centrée sur la pratique en milieu de travail, complétée par une offre de cours théoriques ciblée.

RECOMMANDATION 4 : Favoriser toutes les mesures qui mènent à la diplomation

Développer l'alternance travail-études dans les DEP

L'APCHQ suggère que le gouvernement mette en place une table de concertation partagée qui inclurait la participation des associations patronales, des associations syndicales représentatives ainsi que des intervenants du ministère de l'Éducation, afin de structurer la formation professionnelle en alternance travail-études pour tous les programmes liés aux métiers de la construction.

- Apprentissage par expérience sur chantier dans le secteur résidentiel comme deuxième voie structurante de qualification et d'obtention d'un DEP
L'APCHQ suggère que le gouvernement développe une approche alternative par laquelle les personnes qui choisissent de ne pas accéder à l'industrie par le biais du parcours des formations professionnelles (DEP) traditionnelles en classe soient formées à l'intérieur d'un parcours d'apprentissage par expérience sur chantier, appuyées par une formation obligatoire sur les bases du métier à faire sur la durée de l'apprentissage ainsi que l'utilisation d'un carnet qualitatif de tâches à être validées et réalisées avant la passation de l'examen de compétence compagnon.

2. Uniformiser le secteur résidentiel

L'APCHQ a proposé, à l'automne 2023, des [Recommandations pour l'établissement d'une structure législative et réglementaire favorisant la productivité dans la réalisation de travaux de construction du secteur résidentiel](#).

Construire et rénover pour loger les gens demande une sensibilité et une compréhension distinctes des besoins des particuliers, lesquels ne cadrent pas avec les logiques purement commerciales ou institutionnelles.

D'une importance cruciale, ces distinctions constituent les assises ayant soutenu l'implantation d'un régime de négociation multisectoriel au début des années 90, en remplacement d'un décret qui contenait auparavant des conditions de travail uniformes pour tous les domaines de la construction.

Si l'existence même des conventions collectives sectorielles se veut avantageuse à plusieurs niveaux, les conditions négociées étant généralement adaptées aux enjeux propres à chaque milieu, il n'en demeure pas moins que la définition de la Loi R-20 utilisée pour désigner les travaux appartenant à la construction résidentielle repose sur une réalité qui exclut les travaux domiciliaires exécutés au bénéfice des ménages qui habitent un immeuble construit en hauteur.



DÉFINITION ACTUELLE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

y) « **secteur résidentiel** » : le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85 % de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas

Quatre secteurs, quatre expertises! Pourtant, seul le secteur résidentiel est jalonné avec des critères limitatifs autres que ceux qui font appels à l'usage

Secteur	Définitions actuelles	Critères à ce jour
Secteur résidentiel	Le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85 % de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas.	NOMBREUX CRITÈRES LIMITATIFS AUTRES QUE L'USAGE <ul style="list-style-type: none"> • Construction de bâtiments. • 85 % ou plus de la superficie du bâtiment est destinée à l'habitation (excluant tout stationnement intérieur). • Nombre d'étages complets érigés au-dessus du sol, et visibles de toutes faces, est... <ul style="list-style-type: none"> - Égal ou inférieur à 6 étages (bâtiments neufs) - Égal ou inférieur à 8 étages (bâtiments existants, sauf agrandissements)
Secteur génie civil et voirie	Le secteur de la construction d'ouvrages d'intérêt général d'utilité publique ou privée, y compris les installations, les équipements et les bâtiments physiquement rattachés ou non à ces ouvrages, notamment la construction de routes, aqueducs, égouts, ponts, barrages, lignes électriques et gazoducs.	AUCUN CRITÈRE LIMITATIF <ul style="list-style-type: none"> • Construction d'ouvrages d'intérêt général d'utilité publique ou privée.
Secteur industriel	Le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à la réalisation d'une activité	AUCUN CRITÈRE LIMITATIF <ul style="list-style-type: none"> • Construction de bâtiments consacrés principalement à des fins industrielles



	économique par l'exploitation des richesses minérales, la transformation des matières premières et la production de biens.	
Secteur institutionnel et commercial	Le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales ainsi que toute construction qui ne peut être comprise dans les secteurs résidentiel, industriel ou génie civil et voirie	AUCUN CRITÈRE LIMITATIF <ul style="list-style-type: none"> • Construction de bâtiments consacrés principalement à des fins commerciales ou institutionnelles. • Secteur résiduaire qui reçoit les travaux qui ne peuvent être classifiés dans les autres secteurs.

Loger les gens, c'est ça le résidentiel

Pour l'APCHQ, il est temps de redéfinir les balises du secteur résidentiel afin de permettre à l'ensemble des acteurs de ce secteur de jouir d'une expertise précise, directement liée à leur champ de travail, soit la réalisation de projets de construction destinés à l'habitation.

En effet, la définition actuelle du secteur résidentiel reconnaît diverses catégories d'habitations.

Pourtant, un bâtiment qui sert à loger des gens perd-t-il son usage du fait qu'il dépasse une certaine superficie? Un barrage cesse-t-il d'être un ouvrage de génie civil en fonction de son ampleur, de la quantité de béton utilisée ou du cours d'eau qu'il bloque pour permettre la production hydroélectrique? La construction d'un magasin grande surface, par exemple de type « Costco », doit-elle être classée comme un projet industriel du seul fait que la superficie de l'immeuble est trop large, que des équipements plus imposants et des techniques d'érection différentes sont nécessaires comparativement à l'érection d'un petit dépanneur de quartier? Les réponses vont de soi...

« Pour le Tribunal, un travail de même nature sur un même type de bâtiment servant aux mêmes activités devrait recevoir la même qualification afin de déterminer à quel secteur de l'industrie il appartient. En cela, l'identité ou la qualité du propriétaire du bâtiment ne devraient pas être considérées, ou à tout le moins exceptionnellement. Cela repose sur une certaine cohérence, égalité et prévisibilité dans l'application de la loi. »¹⁸

Ces questions mettent en lumière le caractère subjectif imposé par la qualification actuelle du secteur résidentiel dans le texte de la Loi R-20. L'utilisation dominante des

¹⁸ Association des Professionnels de la Construction et de l'Habitation du Québec inc. et Commission de la construction du Québec, 2019 QCTAT 4049 (CanLII)



lieux à des fins résidentielles devrait être la seule condition considérée pour classer la nature de l'ensemble des travaux applicables au bâtiment. Cette prémisse est d'ailleurs celle reprise par les tribunaux et nous croyons que le législateur doit insuffler un vent de cohérence dans la Loi R-20, sous le couvert d'un projet de loi prônant une modernisation des activités sous sa gouverne.

Construire du résidentiel sous toutes ses formes

L'APCHQ tient à rappeler que la qualification d'une entreprise n'est pas dictée par la Loi R-20 ou les conventions collectives.

Au Québec, ce sont les sous-catégories des licences émises aux entreprises de construction par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) qui déterminent la qualification réelle des employeurs, et non leurs habitudes.

Par exemple :

- Sur les 21 000 membres entrepreneurs de l'APCHQ, 13 058 possèdent une licence RBQ portant la sous-catégorie 1.3, laquelle atteste de la qualification permettant la réalisation de travaux sur tous types de bâtiments, y compris les bâtiments résidentiels en hauteur, sans limitation du nombre d'étages.

Le législateur aurait avantage à suivre l'exemple des tribunaux en basant le libellé de la définition de ses secteurs en fonction de l'utilité première du bâtiment en cause, ce qui aurait pour effet d'exclure toute disparité subjective fondée sur des arguments non factuels et ayant comme conséquence de scinder sans fondement la représentativité de l'APCHQ pour l'ensemble du secteur pour lequel elle est nommée à titre d'unique agent patronal représentatif au cœur de la Loi R-20.

Le secteur résidentiel : un secteur unique, distinct ne serait-ce que par l'épaisseur de sa convention collective

La convention collective du secteur résidentiel doit s'appliquer à tous les immeubles servant à loger des ménages. Ainsi, moins soumise aux aléas des autres secteurs, cette convention contient aussi des conditions facilitant l'organisation du travail, sans distinction par métier. Une polyvalence applicable aux travaux de finition dans tous les bâtiments résidentiels aurait pour effet de diminuer l'usage de la sous-traitance spécialisée, qui serait aussi plus disponible pour les autres secteurs de l'industrie.

Les conditions négociées à même la convention collective pour la construction résidentielle lourde, applicable aux bâtiments neufs de 5 et 6 étages et aux bâtiments existants de 7 et 8 étages, gagneraient en pertinence en étant appliquées à l'ensemble des bâtiments destinés majoritairement à l'habitation, peu importe la hauteur et sans l'ajout de distorsions importées de la réalité divergente des chantiers industriels, institutionnels ou commerciaux.

En effet, la convention collective du secteur résidentiel comporte des conditions de travail uniformes, le tout ayant été négocié pour l'ensemble des métiers, facilitant ainsi l'organisation, la coordination d'un chantier ainsi que le renouvellement de sa convention, ce qui explique, en partie, qu'il n'y a pas eu de grève spécifiquement dans le



secteur résidentiel depuis plus de 25 ans. En effet, tous les arrêts de travail survenus au cours des dernières rondes de négociation ont entraîné le secteur résidentiel dans des conflits globaux, pour des enjeux qui lui sont non spécifiques.

L'APCHQ recommande ainsi la redéfinition du secteur résidentiel afin qu'il couvre l'ensemble des travaux réalisés sur des bâtiments ayant une finalité majoritairement destinée à l'habitation, peu importe le nombre d'étages ou la propriété de l'immeuble.

Rappel des bénéfices

- Flexibilité de la convention collective du secteur applicable partout, au bénéfice des clients, employeurs et travailleurs.
- Tous les employeurs résidentiels sont représentés par une seule association 100 % dédiée au secteur.
- Expertise résidentielle dans l'érection des habitations.

RECOMMANDATION 6 : Définir le secteur résidentiel afin qu'il couvre les travaux réalisés sur l'ensemble des bâtiments ayant une finalité majoritairement destinée à l'habitation, peu importe le nombre d'étages

DÉFINITION ACTUELLE	MODIFICATION RECOMMANDÉE
<p>« secteur résidentiel » : le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85 % de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas.</p>	<p>Tous les bâtiments du secteur résidentiel seraient couverts par la même définition.</p> <p>Article 1.01 par. y) de la loi R-20</p> <p>« <i>Secteur résidentiel</i> » :</p> <p><i>Le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, <u>est majoritairement réservée à l'habitation.</u></i></p>



Conclusion

En conclusion, l'APCHQ soutient le législateur dans sa mission de moderniser le secteur de la construction afin de le rendre plus productif, efficace et moins complexe.

Dans un sondage effectué auprès de ses entrepreneurs (voir annexe 8), ces derniers ont explicitement identifié les mesures susceptibles d'améliorer la productivité sur les chantiers résidentiels. Ces mesures forment la trame de ce mémoire en vue de simplifier les façons de faire souvent complexes de l'industrie et d'en améliorer sa productivité, principalement pour le secteur résidentiel.

Pour l'APCHQ, il est fondamental de comprendre qu'une société et une économie ne peuvent se développer sans loger convenablement sa population. Les enjeux du secteur résidentiel vont au-delà de la question des relations de travail. Ils touchent les ménages québécois, la qualité des travaux, la capacité de payer des particuliers, l'accès à la propriété, le développement durable, la transition énergétique, pour ne nommer que ceux-ci.

L'APCHQ appelle à faire de ce projet de loi, non seulement une occasion de moderniser l'industrie, mais de privilégier une approche qui permettra de garder le secteur résidentiel compétitif et attrayant au bénéfice de tous, mais surtout au bénéfice de la société québécoise.



ANNEXES

Annexe 1 – Rappel des recommandations initiales de l'APCHQ

L'APCHQ a proposé, à l'automne 2023, diverses mesures visant à moderniser la Loi R-20 - voir les [Recommandations pour l'établissement d'une structure législative et réglementaire favorisant la productivité dans la réalisation de travaux de construction du secteur résidentiel](#).

- 1. Le partage des tâches de finition entre les métiers [familles de métiers et définition de la finition] :** La polyvalence souhaitée pour les travailleurs résidentiels vise à permettre à plusieurs travailleurs qui exécutent des tâches de finition simples et non risquées de pratiquer la totalité de ces activités, peu importe le métier pour lequel ils possèdent un certificat de compétence.
Regroupement de tous les travaux visant des bâtiments principalement voués à l'habitation à l'intérieur de la définition du secteur résidentiel, sans contrainte du nombre d'étages.
- 2. La formation et l'apprentissage par expérience [carnet de compétences & formation continue] :** La formation peut faciliter l'accès à l'industrie en étant plus flexible et motivante. L'apprentissage par expérience en chantier doit être encouragé. La formation doit permettre de développer une classe de travailleurs polyvalents, qui pourront œuvrer dans l'ensemble des chantiers destinés à loger les ménages québécois.
- 3. Faciliter l'accès à l'industrie** par l'implantation d'un parcours d'apprentissage par expérience directement au chantier, soutenu par des formations obligatoires couvrant les activités essentielles et de base du métier.
Accès direct à l'industrie des non diplômés par un processus d'apprentissage par expérience au chantier, ponctué de formations obligatoires sur les bases du métier à faire avant d'obtenir le statut de compagnon.
- 4. La mobilité provinciale des travailleurs [régions limitrophes] :** Les entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre stable, qualifiée, efficace, motivée et productive, ce qui constitue un incontournable pour assurer sa pérennité. Employeurs et travailleurs doivent avoir la liberté de choix et de mobilité pour pleinement maximiser l'inclusion et la diversité dans l'industrie de la construction, et dans certains cas, favoriser une intelligence écoénergétique dans les déplacements.
- 5. La redéfinition du secteur résidentiel:** Définir le secteur résidentiel pour que la totalité des entrepreneurs du milieu domiciliaire soit représentée par une seule et même voix, experte et au fait des enjeux propres à cette tranche unique de l'industrie. La convention collective du secteur résidentiel doit s'appliquer à tous les immeubles servant à loger des ménages. Moins soumise aux aléas des autres secteurs, cette convention contient aussi des conditions facilitant l'organisation du travail, sans distinction par métier.
- 6. Refonte du processus de négociation collective** afin de devancer de 12 mois la période de maraudage et d'instaurer une date butoir pour la conclusion du protocole de négociation intersyndical. Établissement d'une représentativité patronale équitable au tronc commun.



Sommaire des bénéfices			
	Situation actuelle	Nouveauté proposée	Bénéfices
Partage des tâches de finition entre les métiers [groupe de métiers et définition de la finition]	La pratique des métiers est limitée et n'offre aucune polyvalence pour faciliter l'organisation du travail.	Un partage des tâches de finition entre les métiers pour le secteur résidentiel. Polyvalence du travailleur. Le salarié assujéti à la Loi R-20 a la même liberté d'action qu'un travailleur non assujéti.	La polyvalence est un facteur mobilisant au travail, reconnu pour améliorer la productivité. Des tâches de finition à risque faible, à la portée des travailleurs avec perfectionnement, sans altérer la qualité des bâtiments.
Formation [carnet de compétences qualitatif, formation par expérience au chantier ATE]	Emphase seulement sur les DEP. Diminution annuelle du nombre de diplômés dans plusieurs métiers. Attrait de l'école limité pour une clientèle pratique et manuelle.	Proposition d'un apprentissage par expérience directement au chantier, avec formations obligatoires et reconnaissance des acquis. Formations à réaliser avant d'accéder au statut de compagnon.	Double voie d'apprentissage. DEP ou apprentissage en chantier pour les métiers plus simples. Apprentissage par expérience facilite l'accès à une main-d'œuvre sous-représentée ou préférant une démarche axée sur la pratique.
Accès à l'industrie [en lien avec la formation]	Entrée dans l'industrie par la voie de la formation professionnelle (DEP) ou par une ouverture de bassin qui ne favorise pas la rétention.	Entrée directe sans bassin pour les personnes qui désirent faire un apprentissage par expérience. Les DEP demeurent aussi une porte d'entrée. Voir une double voie d'apprentissage selon la préférence du salarié.	Accès facilité aux travailleurs d'expérience hors CCQ et aux groupes sous représentés (femmes, personnes immigrantes, communautés autochtones). Les petits employeurs du résidentiel ont une alternative qui répond aux besoins immédiats.
Mobilité provinciale [régions limitrophes]	Une embauche prioritaire régionale irrespectueuse des droits protégés par la Charte. Des restrictions à la mobilité entre les régions.	Abolition des règles de préférence d'embauche régionale et de mobilité entre les régions. Permettre le travail dans les régions limitrophes sans contrainte. Pairage naturel entre salarié et employeur.	Des équipes stables de travail facilitent la cohésion, la productivité et la rétention. Une personne est libre de choisir le contexte d'emploi qu'elle préfère et la distance qu'elle souhaite avoir entre son domicile et les chantiers.
Définition du secteur résidentiel	Exclusion des bâtiments neufs de plus de six étages et ceux en rénovation de neuf étages ou plus.	Tous les bâtiments du secteur résidentiel sont couverts par la même définition.	Flexibilité de la convention collective du secteur applicable partout, au bénéfice des clients, employeurs et travailleurs. Tous les employeurs résidentiels sont représentés par une seule association 100 % dédiée au secteur. Respect de l'expertise résidentielle dans l'érection des logements.

Annexe 2 – Partage des tâches de finition dans le secteur résidentiel

Modifications réglementaires suggérées au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction

Ajout de la définition de « finition » à l'article 1, basée sur une recommandation produite par l'Office québécois de la langue française.

- « **Finition** » : Catégorie d'activités non structurelles de construction associées à l'apparence et à l'esthétique du bâtiment ou de l'ouvrage, telles que la pose de revêtements de sol et muraux, de boiseries et de céramiques, la peinture de surfaces ainsi que l'installation d'ameublements intégrés et de plafonds suspendus.

Reformulation et ajouts à l'article 4 (voir soulignements)

- Les tâches que peut accomplir un compagnon dans l'exercice de son métier sont celles comprises dans la définition de l'annexe A qui s'applique à ce métier.
- Nonobstant le premier alinéa, lors de la réalisation de travaux d'entretien, de réparation, de modification et de rénovation dans le secteur résidentiel tel que défini au paragraphe y) de l'article 1. de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), le compagnon d'un métier défini dans le groupe 1. de l'annexe A peut accomplir toute activité de finition relevant de la juridiction de l'un ou l'autre des métiers de ce même groupe.
- Une personne autorisée à exercer une activité partagée peut le faire uniquement en lien direct avec l'exercice du métier ou de la spécialité indiquée sur son certificat de compétence compagnon. Lorsqu'elle exécute une activité partagée et les tâches connexes reliées à celle-ci, cette personne est réputée exercer le métier pour lequel elle est qualifiée et qui est indiqué sur son certificat de compétence-compagnon.
- Lorsque le certificat de compétence-compagnon indique la spécialité de son titulaire, l'exercice du métier est alors limité aux travaux et aux tâches connexes relevant de cette spécialité.
- Lorsque le certificat de compétence-compagnon est limité à une partie des activités d'un métier, mentionnée à l'annexe C ou D, l'exercice du métier est alors limité à cette partie des activités et aux tâches connexes qui s'y rattachent.
- Lorsqu'il réalise une activité de finition autorisée dans le secteur résidentiel, le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon est réputé exercer une tâche du métier pour lequel il est qualifié, ou d'une partie de ce métier pour lequel il possède une qualification limitée ou spécialisée suivant les mentions prévues aux 4^e et 5^e alinéas du présent article.

Nouveau groupe de métiers - modification de l'annexe A

DÉFINITIONS DES MÉTIERS

- Le Groupe I comprend les métiers ayant juridiction sur des activités de finition :
 - Carreleur
 - Charpentier-menuisier
 - Cimentier applicateur
 - Peintre
 - Plâtrier
 - Poseur de revêtements souples
 - Poseur de systèmes intérieurs



Annexe 3 – Une convention collective différente pour une réalité différente

La convention collective du secteur résidentiel comporte des conditions de travail uniformes, le tout ayant été négocié pour l'ensemble des métiers, facilitant ainsi l'organisation, la coordination d'un chantier et facilitant aussi le renouvellement de sa convention, ce qui explique, en partie, qu'il n'y a pas eu de grève dans le secteur résidentiel depuis plus de 25 ans.

- **Flexibilité.** Le plus grand avantage de ce secteur demeure sa flexibilité permettant entre-autres la reprise des travaux (à taux simple) le samedi, en raison d'une journée de travail perdue causée par des intempéries (le salarié ne peut cependant pas y être contraint) ou simplement parce que cette personne a des obligations familiales impactant sa présence au travail.
Cet élément, exclusif au secteur résidentiel, permet aux salariés d'avoir un revenu stable lors d'imprévus personnels.
- **Conciliation travail-famille.** Alors que la conciliation travail-famille est au cœur des priorités des Québécoises et Québécois, la flexibilité de la convention collective du secteur résidentiel offre des horaires de travail permettant de condenser les semaines de travail pour ne faire que des semaines de quatre (4) jours.
- **Vacances non imposées.** La convention du secteur résidentiel permet aussi de pouvoir travailler pendant les vacances annuelles de la construction. Outre le fait que le salarié puisse déplacer ses vacances, sur une base volontaire, à une période beaucoup moins coûteuse, la mesure soutient l'avancement des travaux pour compléter l'érection des logements lorsque le temps manque.
- **Structure de remboursement des frais de déplacement simplifiée.** Les dispositions de la convention applicables aux frais de déplacement sont organisées de manière à limiter les coûts excessifs lors de travaux sur des projets de proximité, près du domicile du salarié.
- **Accumulation du temps :** La grande majorité des salariés de l'industrie préfère mettre des heures en banque afin de remédier aux effets de circonstances personnelles imprévisibles, ou simplement pour obtenir des vacances additionnelles payées à divers moments de l'année. Or, le secteur résidentiel est le seul qui dispose d'une section autorisant les réserves d'heures de manière légale.



Annexe 4 – Détails de l'apprentissage par expérience dans le secteur résidentiel

- Retrait du mécanisme d'entrée par pénurie de main-d'œuvre (ouverture des bassins) à la faveur d'une libéralisation de l'accès à l'industrie.
- Émission automatique d'un certificat d'apprenti sans garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur enregistré à la CCQ.
- Formation pratique au chantier supervisée par l'employeur et la surveillance immédiate des compagnons, appuyée par la mise en application d'un « carnet qualitatif d'apprentissage » désignant des tâches à exécuter et à valider.
- La CCQ a pour fonction d'encadrer la formation pratique en milieu de travail, au même titre que les qualifications professionnelles obligatoires soutenues par Emploi-Québec.
- Les centres de formation professionnelle (CFP) sont responsables de développer une offre de cours obligatoires devant être suivis et terminés par les travailleurs avant la fin de leur apprentissage, selon la durée totale prescrite pour chaque métier à l'annexe B du Règlement sur la formation professionnelle.
- Basés sur les compétences essentielles de chaque métier, ces cours imposés ont comme source les modules des différents diplômes d'études professionnelles (DEP) existants.
- Il reviendrait au corps professoral des CFP, dédié actuellement à la formation initiale des métiers de la construction, de dispenser ces mêmes formations.
- L'apprenti s'inscrit à ses formations obligatoires en ligne en fonction des recommandations du « guide d'apprentissage ». Ces cours ne peuvent faire l'objet d'un crédit d'heures d'apprentissage.
- Tout travailleur qui fait défaut de compléter ses formations théoriques obligatoires au cours de la durée de son apprentissage se voit retirer son certificat de compétence apprenti, sans possibilité d'intégrer l'industrie autrement que par le suivi du DEP traditionnel d'un métier.
- Utilisation de la reconnaissance des acquis pour diminuer le nombre de formations obligatoires dans un contexte où le travailleur démontre sa qualification dans des activités du métier.
- Le salarié qui ne réussit pas l'examen demeure apprenti en dernière année d'apprentissage de son métier.



Annexe 5 – Impact des dispositions du PL 51

Comparaison des obligations applicables aux employeurs du secteur résidentiel selon l'assujettissement des travaux à la Loi R-20.

OBLIGATIONS ET POSSIBILITÉS	CCQ	HORS CCQ	Impact du PL 51
APPLICATION DE LA LOI R-20 ET SES RÈGLEMENTS			
Déterminer l'assujettissement	X	X	nul
Déterminer le secteur des travaux/convention collective applicable	X		nul
Respecter le ratio et la surveillance immédiate en tout temps sur le même chantier et aux livres	X		nul
Polyvalence possible dans la réalisation de travaux de finition non risqués		X	nul
Partage de tâches possibles dans la continuité d'une séquence		X	X (ajout)
Valider le métier (certificat de compétence) requis en fonction des tâches à effectuer	X		nul
Gérer une rétroactivité salariale			X (ajout)
GESTION DE PERSONNEL			
Embaucher des salariés détenant le certificat de compétence requis en fonction des travaux.	X		nul
Demander un numéro d'embauche dans le délai requis pour toute embauche	X		nul
Créer un dossier pour chaque salarié, afin d'y recueillir les documents pertinents	X	X	nul
Pour toute nouvelle embauche, présenter les politiques de l'entreprise et faire un rappel annuel à vos salariés	X	X	nul
Valider le domicile du salarié à l'aide du formulaire de déclaration du salarié	X		nul
Pour les apprentis, effectuer un suivi sur les obligations de formation	X		nul
Valider les certificats de compétence de salarié et s'assurer de recevoir une nouvelle copie avant l'échéance	X		X
Toujours utiliser un registre des heures travaillées (journal de salaire et feuilles de temps)	X	X	nul



Demander un # de fin d'emploi dans le délai requis lorsqu'il y a rupture du lien d'emploi	X		nul
Gestion de dossier disciplinaire	X	X	nul
Gestion de la liste des droits de rappel	X		nul
Accès facilité aux femmes et à une main-d'œuvre qualifiée issue de groupes minoritaires	X	X	X (ajout)
GESTION DE LA PAIE			
Récupérer les feuilles de temps	X	X	nul
Valider le contenu des feuilles de temps (secteur, heures, métiers, etc.)	X	X	nul
Production de la paie et procéder au versement du salaire	X	X	nul
Déclarer les heures travaillées sur le rapport mensuel en s'assurant de respecter le calendrier CCQ	X		nul
Procéder au versement des déductions à la source (fédéral et provincial)	X	X	nul
Production de documents de fin d'année (T4 et Relevé 1)	X	X	nul
Production du relevé d'emploi	X	X	nul
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Valider les horaires de travail pour application du temps supplémentaire	X	X	nul
Valider si primes applicables	X		nul
Valider les frais de transport applicables	X	X	nul
Valider si indemnité requise	X	X	nul
Valider la procédure pour la mise à pied (préavis écrit ou payé)	X	X	nul
Application des congés spéciaux (mariage, décès, maladie, etc.)	X	X	nul
Application des vacances et jours fériés chômés	X	X	nul
Application des congés parentaux	X	X	nul



Annexe 6 – Contexte de la rétroactivité dans le domaine de la construction

Avant 1968, l'industrie de la construction québécoise était gouvernée en fonction des dispositions du *Code du travail*, ainsi que par le contenu de décrets régionaux qui précisaient les conditions de travail associées aux travaux réalisés un peu partout en province.

La rétroactivité applicable au paiement des salaires lors d'une période suivant l'échéance d'une convention collective, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle entente, est un concept directement issu du *Code du travail*. Il s'applique dans une majorité d'industries et de lieux de travail au Québec, qui ont par ailleurs tous une réalité quasi similaire :

- Une seule unité d'accréditation syndicale par entreprise, ou par groupe de travailleurs d'un même métier;
- Un seul agent patronal responsable de la négociation;
- Impossibilité pour les travailleurs visés par une négociation de compenser la perte de revenus causée par la durée des pourparlers et l'absence d'augmentation à la suite de l'échéance de la précédente convention collective.
- Les salariés visés par la rétroactivité sont facilement identifiables, tout comme la prestation de travail accomplie et donnant droit à un ajustement salarial rétroactif.
- Les salariés qui quittent l'entreprise après l'échéance de la convention collective, mais avant la signature d'une nouvelle entente, ne reçoivent aucun ajustement salarial rétroactif.

Loin d'être uniquement académique, la révision de ces quelques points illustre comment le régime de la Loi R-20, mis en place en 1968, diffère du portrait applicable aux autres industries établies en province.

En 1968, la Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction établissait "un régime spécialisé de relations du travail se limitant à l'industrie de la construction pour les cas où le Code du travail [...] et la Loi des décrets de convention collective [...] ne s'appliquaient plus" « Cette réforme de l'ancien régime, lui-même propre au Québec, établit un nouveau régime des relations du travail lui aussi conçu spécialement pour l'Industrie de la construction du Québec. »¹

Le *Code du travail* s'est avéré historiquement être une base législative peu pertinente pour encadrer une industrie fondée sur le pluri-syndicalisme ainsi qu'une mobilité des travailleurs entre les employeurs et les différents secteurs d'activités prévus dans les termes de la Loi R-20. Le fait que le gouvernement souhaite implanter un fonds destiné à payer rétroactivement les salaires des travailleurs après l'échéance des conventions collectives soulève beaucoup de questions dans une industrie qui n'a rien de comparable avec ce qui se fait ailleurs au pays, voire dans le monde.



Annexe 7 – Mise en garde contre le désassujettissement

L'APCHQ comprend les motifs qui amènent le gouvernement à proposer cette modification à la Loi R-20 en ce qui a trait aux dispositions qui touchent Offices municipaux d'habitation (OMH) et s'abstiendra de tout commentaire à ce sujet.

Cependant, elle profite de l'occasion pour mettre en garde celui-ci à l'égard d'un lobby pro-désassujettissement du secteur résidentiel sur les effets néfastes de l'effritement de l'assujettissement dans le secteur. Plusieurs sont tentés par le raccourci rapide, ce qui est, de l'avis de l'APCHQ, une erreur.

Selon la Cour supérieure du Québec, « l'objectif principal de [la loi R-20] est de régir les relations de travail dans l'industrie de la construction et non d'assurer la qualité des travaux, mission relevant plutôt de la Loi sur le bâtiment » (2018 QCCS 1007). Tout au long de ce mémoire, l'APCHQ a misé sur l'importance d'inclure dans la loi et sa réglementation des solutions qui protègent la sécurité des travailleurs et la qualité des travaux exécutés, bien que l'objectif principal du texte législatif phare de l'industrie n'est pas lié à ces enjeux. En effet, la qualité des travaux, côté employeur, relève de la mise en application des directives issues de la Loi sur le bâtiment, par la qualification validée des répondants, dans des domaines jugés à risque, pour diverses catégories de licences émises par la RBQ. Du côté des salariés, c'est la qualification émise par la CCQ qui se veut un gage de qualité des travaux, les certificats de compétence faisant officie de sceau d'excellence.

Par ailleurs, si les intentions du ministère du Travail étaient à l'effet de mousser, par le retrait de la Loi R-20, une plus grande productivité dans la réalisation des travaux dans les immeubles existants administrés par les OMH, projets qui ne seraient plus soumis aux définitions de métiers restrictives propres à l'industrie et à sa réglementation, l'initiative n'est pas garante des avantages anticipés.

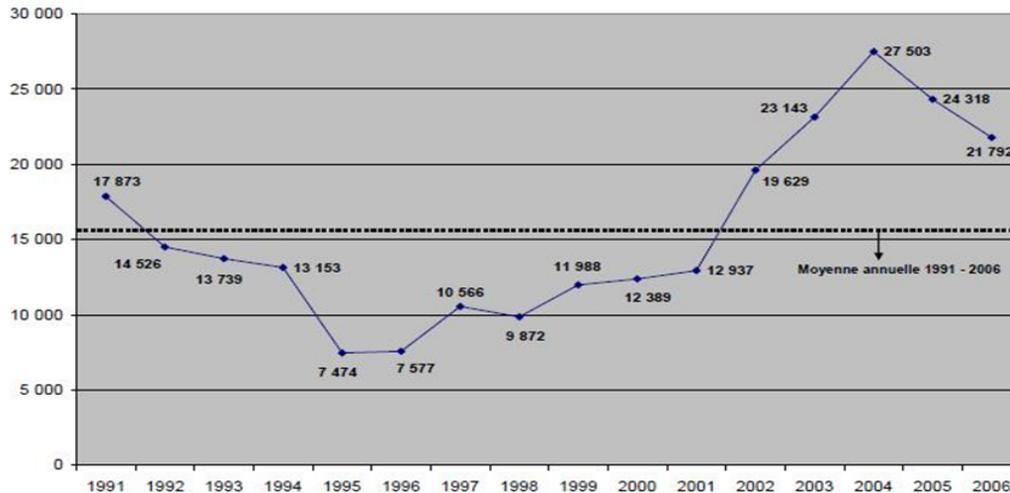
L'histoire du désassujettissement partiel, et même total du secteur résidentiel survenu en 1994, enseigne que l'effritement de la portée de la Loi R-20 n'est aucunement un gage de productivité, d'efficience et de diminution des coûts. Au contraire, les effets néfastes du désassujettissement sont notoires et l'APCHQ est d'avis que le législateur devrait jouer d'une extrême prudence.

Effets du désassujettissement sur le secteur résidentiel

- Comme le démontre le graphique suivant, à conjoncture économique quasi égale, il n'y a pas de différence marquée entre le nombre de mises en chantier survenues en 1993 ou en 1994. Pourtant, au cours de cette dernière année (1994), les travaux de construction des immeubles résidentiels de huit logements et moins n'étaient aucunement assujettis au décret de la construction! La déréglementation n'a donc pas d'effet concret sur le volume d'activités réalisé par les entrepreneurs sur les chantiers.



Figure 3.1
Évolution du nombre de mises en chantier,
Territoire de la CMM, 1991 - 2006



HURTUBISE, Jules (économiste) - ÉVOLUTION DU MARCHÉ DE LA CONSTRUCTION RÉSIDENNELLE ET PERSPECTIVES PROBABLES COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL (CMM), juillet 2018.

- Lorsque, en 1988, la rénovation résidentielle pour propriétaire-occupant a fait l'objet d'une déréglementation, il en a résulté **une augmentation majeure des plaintes à l'Office de la protection du consommateur (OPC)**.

À cet effet, voici les propos tenus le 1^{er} décembre 1993 en Commission parlementaire par M^e Jean Ratté, au moment de l'étude du projet de loi 142. Ce projet de loi avait pour conséquence de venir extirper de la Loi R-20 les travaux de construction réalisés sur l'ensemble des bâtiments résidentiels de huit logements et moins :

« Aussi, bien on a enlevé la compétence, la qualification des entrepreneurs ou la compétence des travailleurs, etc. Dans la rénovation, eh bien on a encore des problèmes. On voit qu'on a des problèmes avec l'Office de la protection du Consommateur, surtout dans la rénovation. »

- La déréglementation quasi-totale des travaux n'a apporté aucun bénéfice pour les particuliers. **Aucune économie réelle n'a été réalisée**, puisque les entrepreneurs, pour conserver une main-d'œuvre qualifiée avec des salaires favorisant la rétention, ont continué de charger des taux similaires. Pire encore, d'autres effets pervers sont apparus, comme **une hausse du décrochage scolaire** :

« Selon les données de la Commission de la construction du Québec, le taux de décrochage aurait augmenté pour plusieurs métiers pratiqués dans le secteur résidentiel, le nombre d'inscriptions aurait chuté dans des proportions pouvant atteindre 25 % dans certains cas et le nombre de personnes salariées inscrites aux cours de perfectionnement a chuté d'environ la moitié. Voilà de multiples indices allant tous dans le même sens. [Le désassujettissement] décourage la qualification et tout cela parce que, en déréglementant bêtement, on envoie un mauvais signal à nos jeunes: À quoi bon étudier, leur dit-on en quelque sorte,



quand vous pouvez travailler tout de suite sans qu'on vous demande un diplôme? »

ASSEMBLÉE NATIONALE, Journal des débats de l'Assemblée nationale, 35e légis., 1^{re} session, 19 décembre 1994.

- En 1988, avec la Loi 31, le gouvernement en place a voulu stopper l'avancement du travail au noir qui affectait principalement le secteur résidentiel de l'industrie de la construction. Une déréglementation des travaux de rénovation dans les bâtiments résidentiels légers, au bénéfice du propriétaire occupant, a ainsi été implantée. Malheureusement, les experts reconnaissent tous que cette mesure, qui a perduré pendant six ans, n'a pas eu les résultats escomptés.

Dans son livre intitulé *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, le chercheur et économiste Louis DELAGRAVE atteste de cet important constat :

« Avec le recul, il ne semble pas que le projet de loi 31 ait diminué le travail au noir dans le secteur de la rénovation. Au milieu des années 1990, la rénovation résidentielle est demeurée en effet un des principaux foyers du travail au noir au Québec et le gouvernement a dû s'y attarder par d'autres moyens. Il reste aux prises avec la difficulté de contrôler ces travaux disséminés dans chaque maison. »

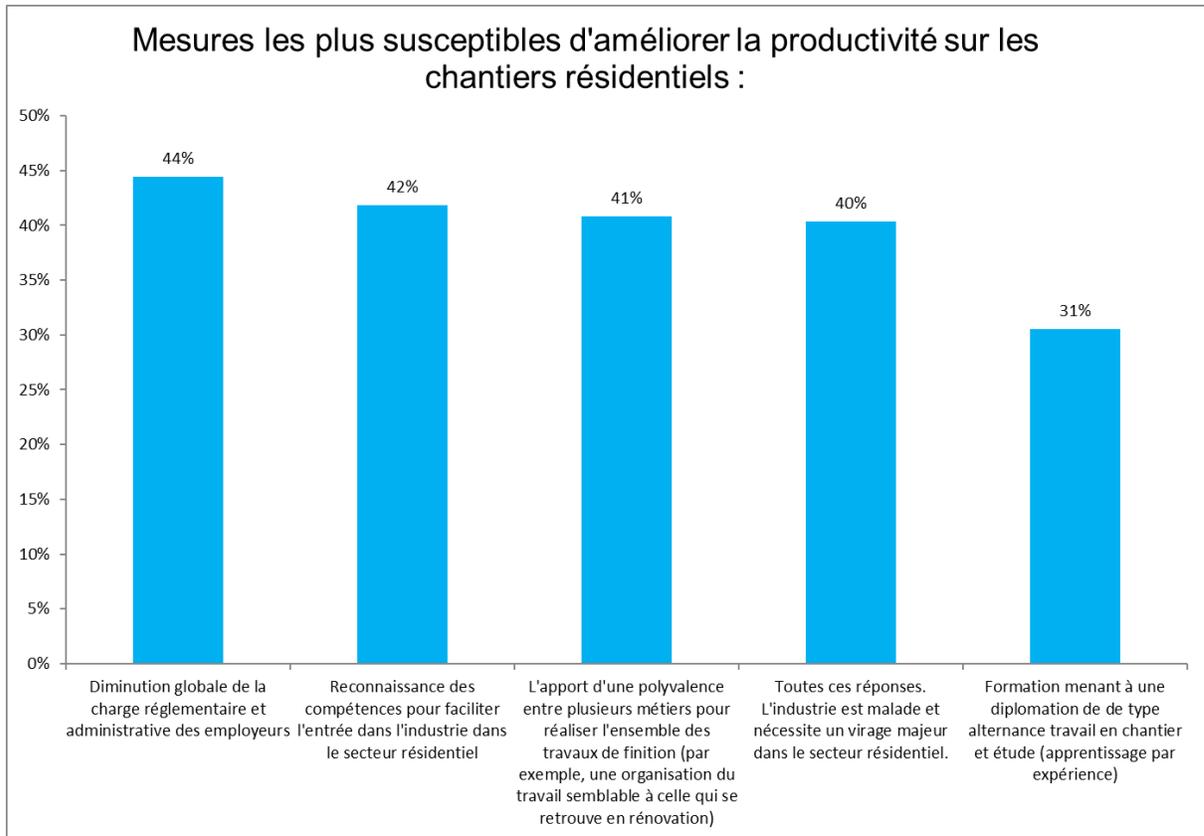
Comme association reconnue pour défendre l'intérêt des entrepreneurs résidentiels et du grand public, l'APCHQ met en garde le législateur quant aux effets de la déstabilisation de l'équilibre précaire, quoiqu'imparfait, de la Loi R-20, particulièrement au regard de toute initiative qui aurait pour effet d'effriter la portée de la loi sur les projets de construction résidentielle par la voie du déssasujettissement.

L'Association a toujours eu comme priorité la reconnaissance de l'unicité du secteur résidentiel, et non sa déréglementation à tout prix.



Annexe 8 – Mesures susceptibles d’améliorer la productivité sur les chantiers résidentiels

APCHQ – Sondage auprès de ses membres, 2024 (n=1013)



Annexe 9 – Données de références - CCQ

Nombre de salariés selon le secteur, 2022

Secteur	Autochtones			Non-Autochtones			Total ¹		
	Métier	Occupation	Total	Métier	Occupation	Total	Métier	Occupation	Total
Génie civil et voirie	242	276	518	18 133	14 751	32 884	18 375	15 027	33 402
Industriel	56	22	78	8 627	1 340	9 967	8 683	1 362	10 045
Institutionnel / Commercial	532	114	646	91 168	11 709	102 877	91 700	11 823	103 523
Résidentiel	335	26	361	46 590	3 940	50 530	46 925	3 966	50 891
Total	1 166	438	1 604	164 570	31 751	196 321	165 736	32 189	197 925

1. Le total comprend les salariés pour lesquelles aucun secteur n'a été identifié.

Source: CCQ, avril 2023

Tableau C 39
Série Femmes

Nombre de salariés actifs selon le secteur¹, 2022

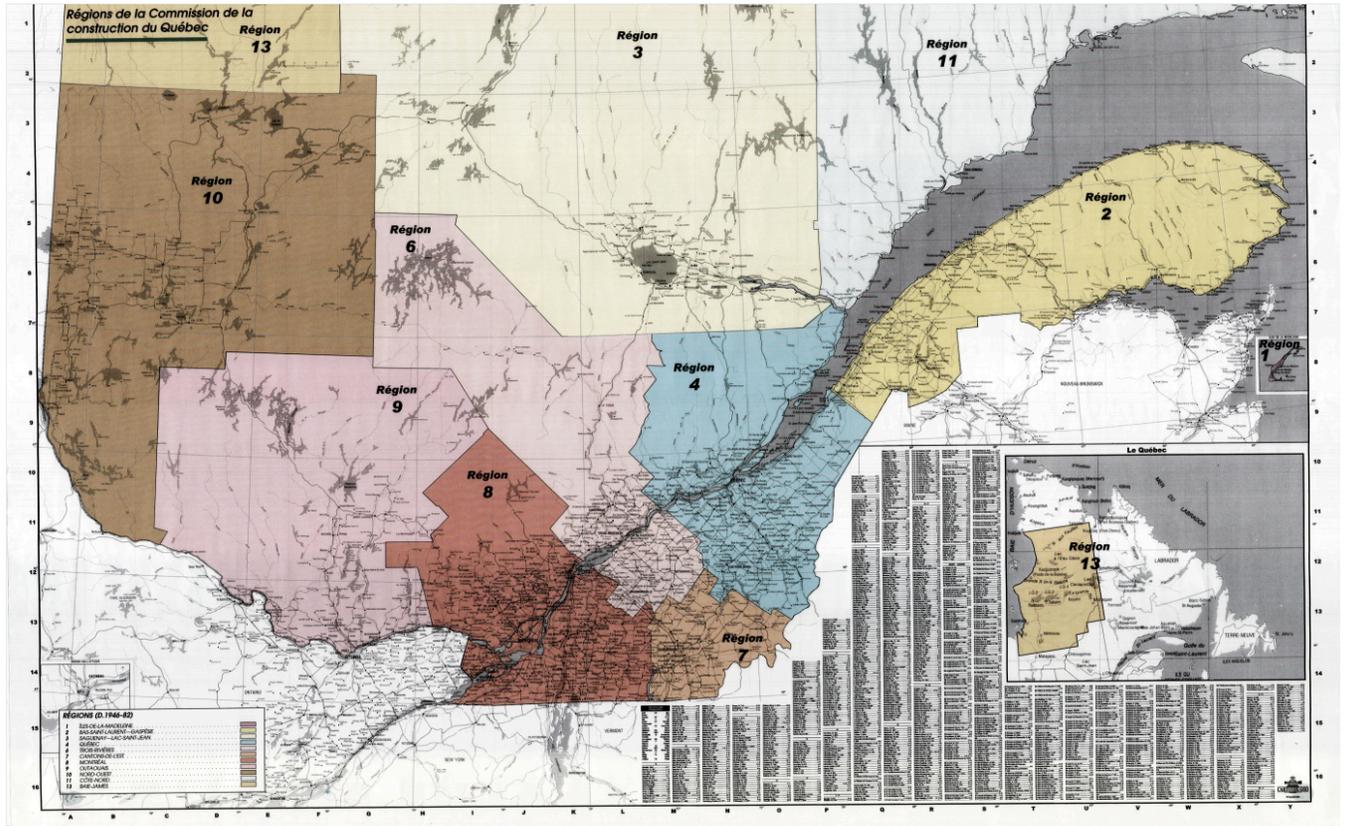
Secteur	Femmes			Hommes			Total		
	Métier	Occupation	Total	Métier	Occupation	Total	Métier	Occupation	Total
Génie civil et voirie	377	673	1 050	26 104	16 933	43 037	26 481	17 606	44 087
Industriel	263	111	374	15 609	2 379	17 988	15 872	2 490	18 362
Institutionnel / Commercial	4 333	837	5 170	111 572	14 292	125 864	115 905	15 129	131 034
Résidentiel	2 783	333	3 116	60 201	5 599	65 800	62 984	5 932	68 916
Total	5 649	1 569	7 218	160 087	30 620	190 707	165 736	32 189	197 925

1. Un salarié peut apparaître dans plus d'un secteur mais n'est considéré qu'une seule fois dans le total.

Source : CCQ, avril 2023



Annexe 10 – Carte des régions CCQ



Annexe 11 – Comparaison des différences entre le Québec et l’Ontario

Productivité	En 2022, cet écart se chiffrait à 11,6 % entre le Québec et l’Ontario, et 9 % entre le Québec et la moyenne canadienne ¹⁹
Métiers	Ontario : 7 métiers Québec : 25 métiers

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

