

Proposition de solutions relatives au problème de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur résidentiel de l'industrie de la construction

Recommandations déposées par
l'Association des professionnels de la construction
et de l'habitation du Québec (APCHQ)

Suivi au sondage réalisé par la firme Léger
du 1^{er} au 15 novembre 2018

1^{er} février 2019



Table des matières

| | |
|---|----------------|
| Introduction | page 3 |
| Première recommandation | page 4 |
| « Favoriser la mobilité interrégionale des travailleurs. » | |
| Deuxième recommandation | page 5 |
| « Permettre deux apprentis par compagnon sur les chantiers résidentiels. » | |
| Troisième recommandation | page 6 |
| « Ouverture plus fréquente des bassins et prévision d'un mode d'entrée alternatif à date fixe dans l'industrie. » | |
| Quatrième recommandation | page 8 |
| « Émission d'une exemption de certificat de compétence à plus d'un enfant par employeur. » | |
| Cinquième recommandation | page 9 |
| « Évaluation de la compétence des immigrants par examen pratique, en collaboration avec les centres de formation professionnelle. » | |
| Autre considération : Les activités connexes | page 10 |
| Conclusion | page 11 |
| Pièce jointe | |
| Mémoire de l'APCHQ - Consultation 2015 en lien avec la juridiction de métiers dans l'industrie de la construction (dépôt à la CCQ le 14 août 2015). | |

Introduction

L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) a accordé à la firme Léger le mandat de réaliser une étude statistique visant à déterminer l'état du manque de main-d'œuvre qualifiée qui prévaut actuellement dans les entreprises œuvrant dans le secteur résidentiel de l'industrie de la construction. Mené du 1^{er} au 15 novembre 2018 auprès de 750 employeurs du secteur résidentiel, répartis dans la quasi-totalité des régions du Québec, le sondage représente le meilleur coup de sonde produit par l'industrie à ce jour pour déterminer et mesurer les effets du manque de travailleurs sur les chantiers résidentiels.

Conformément à nos doutes, il s'avère que l'industrie de la construction n'échappe pas au phénomène de la pénurie générale de main-d'œuvre qui affecte d'autres grands secteurs économiques, et ce, à la grandeur du territoire québécois.

Les résultats cumulés à la suite du sondage dressent un portrait inquiétant. Si 88 % des entrepreneurs ont déclaré se sentir menacés ou concernés par le problème de la pénurie de main-d'œuvre, 79 % d'entre eux ont signifié avoir eu concrètement de la difficulté à recruter des travailleurs pour réaliser leurs contrats au cours de la dernière année. Durant cette même période, dans les entreprises qui effectuent des travaux couverts par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20), on dénote que les employeurs ont cherché à pourvoir en moyenne deux postes de compagnon de métier, et autant de postes d'apprenti. À défaut de compter sur une main-d'œuvre en quantité suffisante, des projets ont dû être refusés et des contrats ont été reportés.

À la lumière des données issues du sondage, l'APCHQ a donc évalué la mise en place de diverses mesures qui, nous le croyons, pourraient permettre d'atténuer l'impact de la pénurie de main-d'œuvre chez les entrepreneurs du secteur résidentiel. Dans les prochaines lignes, nous présentons un total de cinq recommandations qui pourraient faire l'objet d'une implantation rapide. Nos solutions se veulent concrètes et réalistes. Elles tiennent compte de la législation et de la réglementation actuelle ainsi que des capacités logistiques de la Commission de la construction du Québec (CCQ), le tout dans un souci constant de contrôle des coûts et d'acceptabilité potentielle par une majorité d'acteurs œuvrant dans l'industrie.

Première recommandation

« Favoriser la mobilité interrégionale des travailleurs. »

La réglementation à ce jour greffée à la loi R-20 contient des dispositions qui ont pour effet de restreindre la possibilité, pour un employeur, d'assigner à des travaux prévus dans une région donnée des salariés domiciliés à l'extérieur de celle-ci.

L'APCHQ est bien au fait que la priorité d'embauche régionale est un outil qui favorise l'employabilité des travailleurs locaux de façon à ce qu'ils soient les premiers bénéficiaires des travaux de construction occasionnés par le développement économique dans la région où ils sont domiciliés. En ce sens, nous ne remettons pas en question cette mesure établie depuis plusieurs dizaines d'années. Pour favoriser la disponibilité des travailleurs qualifiés, nul besoin de procéder à des bouleversements majeurs. Une plus grande flexibilité en matière d'assignation et de mobilité est toutefois nécessaire.

D'abord, il nous faut reconnaître que divers événements fortuits font en sorte d'accroître les effets du manque de main-d'œuvre dans une région, au cours d'une période donnée. Les sinistres ayant successivement frappé durement la région de l'Outaouais au cours de l'année 2018 (inondation printanière et tornade automnale) sont un bon exemple de situations exceptionnelles où nous croyons que la réglementation doit être modulée de façon à intégrer des réponses tout aussi exceptionnelles au problème du manque de main-d'œuvre disponible pour réaliser les travaux majeurs de reconstruction.

4

Le libellé de l'article 38 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des travailleurs dans l'industrie de la construction prévoit que la mobilité provinciale d'un travailleur est obtenue une fois que celui-ci a réalisé 1 500 heures travaillées pour son employeur au cours de 24 des 26 derniers mois qui précèdent le dernier renouvellement de son certificat de compétence par la CCQ. Non seulement la validation de cette condition est complexe, mais nous sommes d'avis qu'à la suite d'un sinistre ou d'une catastrophe météorologique, celle-ci devrait temporairement être levée. Dans ces cas, les besoins criants de la population, qui se retrouve souvent sans logis, doivent être privilégiés au détriment des règles de mobilité prévues par l'industrie. L'important pour les employeurs, c'est de pouvoir compter sur la totalité de la main-d'œuvre qualifiée et disponible au Québec, peu importe où elle se trouve.

En deuxième lieu, l'APCHQ recommande de voir à officialiser dans la réglementation une tolérance administrative pratiquée par la Commission de la construction du Québec depuis plusieurs années, soit celle de la « zone tampon ». Cette mesure permet à un salarié domicilié près de la frontière entre deux régions de placement (bassins de main-d'œuvre) de travailler en toute légalité sur un chantier situé dans la région connexe à celle de son domicile, à l'intérieur d'un nombre de kilomètres prédéfinis. Actuellement, un salarié peut être assigné par son employeur sur un chantier localisé dans un rayon de 60 km de son lieu de résidence, même si ce chantier se trouve concrètement dans la région de placement voisine.

Une telle mesure est importante. Elle permet une meilleure utilisation de la main-d'œuvre de proximité et facilite le recrutement des travailleurs domiciliés dans les villages à la frontière de deux régions de placement. Comment expliquer qu'un salarié domicilié à Eastman en Estrie ne puisse pas œuvrer pour un entrepreneur des Cantons-de-l'Est sur des chantiers situés à Magog et Sherbrooke, à une distance inférieure à 50 km de son lieu de résidence? Notre association soutient que la frontière purement théorique qui existe entre les régions de placement, par exemple celle entre les régions CCQ de Montréal métropolitain et des Cantons-de-l'Est (située à l'est d'Eastman), ne peut constituer un frein à l'employabilité locale.

La pénurie que nous connaissons ne va pas s'estomper d'ici peu. L'APCHQ croit en l'importance de mettre en place des mesures d'atténuation aux problèmes courants liés à la pénurie de main-d'œuvre, telles que « la zone tampon », tout en favorisant une adéquation réglementaire à la hauteur de la demande ponctuelle de travailleurs nécessaires pour assurer des services de reconstruction efficaces à la suite d'un sinistre ou d'une catastrophe majeure.

Deuxième recommandation

« Pour les métiers traditionnels et majoritaires dans le secteur résidentiel, permettre sur les chantiers une proportion de deux apprentis par compagnon. »

Que ce soit en ce qui concerne l'envergure des entreprises qui y travaillent, des méthodes de construction ou de la clientèle ciblée par les travaux, le secteur de l'habitation a ses caractéristiques qui lui sont propres. Cette réalité n'a d'ailleurs pas échappé au législateur, puisque la réglementation qui couvre à ce jour le volet de la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie comporte certaines modulations qui sont particulières à ce secteur d'activités.

En cette période de rareté de la main-d'œuvre, nous suggérons d'ajouter un nouvel assouplissement unique au secteur résidentiel, de sorte qu'il soit permis d'assigner sur un chantier deux apprentis par compagnon d'un même métier. Bien que l'article 18 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction fixe à ce jour un ratio uniforme d'un compagnon par apprenti pour l'ensemble des métiers et des secteurs de l'industrie, il faut en venir à l'évidence que cette disposition enlève toute possibilité à l'employeur de faire appel à de la main-d'œuvre nouvelle pour réaliser ses travaux.

L'équation est sans équivoque. Pour intégrer l'industrie, les travailleurs sans expérience doivent obtenir un certificat d'apprenti. Un ajout de main-d'œuvre, que ce soit par l'augmentation du nombre de diplômés dans les programmes des métiers de la construction (DEP), une ouverture des bassins plus fréquente ou encore l'utilisation maximisée des enfants d'employeurs comme main-d'œuvre ouvrière, fera inévitablement bondir le nombre d'apprentis dans les entreprises. L'expérience ne s'acquiert pas en un jour. Ainsi, il est impossible de créer des compagnons sur demande. Avec le vieillissement de la population et les départs à la retraite, l'écart entre le nombre de compagnons et celui des apprentis ne va que s'accroître au fil des années.

Pour toutes ces raisons, nous croyons que le maintien au chantier d'une proportion d'un seul apprenti par compagnon guide assurément l'activité du secteur résidentiel vers un cul-de-sac. Ce constat est aussi partagé par les entrepreneurs sondés par la firme Léger, puisque 78 % des répondants ont désigné la modulation du ratio au chantier, à raison de deux apprentis par compagnon, comme étant la mesure qui permettrait le plus de réduire les effets de la pénurie de main-d'œuvre. La formation en simultané de deux apprentis par compagnon produira inévitablement deux fois plus de compagnons au cours des années à venir, ce qui contribuera à ramener plus rapidement le bassin de travailleurs compétents à un niveau acceptable pour soutenir le rythme de l'activité sur les chantiers.

Notre association est soucieuse de la sécurité des employeurs et des travailleurs œuvrant dans son secteur d'activité. Il nous apparaît donc important de souligner que la modulation très limitée du ratio de compagnons et d'apprentis au chantier, tel que nous le suggérons ici, ne serait pas porteuse de risques accrus en matière de santé et sécurité. L'expérience des dernières années nous conforte en ce sens. Dans le cadre de la mise en œuvre de son Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie (PAEF), la CCQ a procédé, en décembre 2016, à diverses modifications réglementaires ayant toutes pour objectif de faciliter l'entrée de la main-d'œuvre féminine sur les chantiers. Parmi les mesures implantées, pour chaque femme apprentie au chantier, un employeur peut maintenant faire travailler un apprenti supplémentaire (homme ou femme) par compagnon d'un même métier. Or, selon les rapports émis depuis la mise en place de cette mesure incitative, aucune donnée n'indique qu'elle est tributaire d'accidents supplémentaires. Nous ne voyons pas en quoi la situation serait différente en uniformisant la mesure à plus grande échelle.

Troisième recommandation

« Favoriser une ouverture plus fréquente des bassins de main-d'œuvre et prévoir un mode d'entrée alternatif dans l'industrie sur la base d'un avis d'intention. »

L'APCHQ est plus que jamais convaincue que l'inefficacité du carnet de référence de main-d'œuvre implanté par la CCQ en 2011, de même que la rigidité du mécanisme d'ouverture des bassins par lequel les travailleurs non diplômés intègrent l'industrie, sont deux facteurs qui contribuent à accentuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre chez les entrepreneurs du secteur résidentiel.

Dans le cadre de notre sondage mené par la firme Léger, parmi les 671 entrepreneurs ayant déclaré avoir effectué des travaux assujettis à la loi R-20 au cours de la dernière année, une proportion supérieure à 85 % a signifié que l'arrivée du carnet de référence construction n'a eu aucun effet, ou sinon un impact négatif, sur leur capacité de recrutement de salariés qualifiés. Quant aux bassins de main-d'œuvre, même en période de forte activité estivale, ceux-ci demeurent la plupart du temps fermés, à cause de la présence de travailleurs qui se disent

1. VENNE, Jean-François, « *Le manque de relève menace 10 000 entreprises* », Les Affaires, [document Web], <http://www.lesaffaires.com/dossier/l-enjeu-vital-des-transferts-d-entreprise/le-manque-de-releve-menace-10000-entreprises/594439>, consultation : 7 janvier 2019

concrètement disponibles, mais qui, dans les faits, refusent de l'emploi pour des motifs souvent déraisonnables, tels que la durée du contrat offert, le secteur d'activité de l'employeur ou encore l'espoir d'obtenir l'appel d'une compagnie de grande envergure.

Sans effacer du portrait le carnet de référence, qui a toujours l'avantage de limiter les collusions associées au placement illégal des travailleurs selon leur affiliation syndicale, nous croyons qu'il convient de mettre en place un mécanisme parallèle par lequel un employeur aurait la possibilité d'intégrer dans ses rangs, **une ou deux fois par année**, un salarié non diplômé, sans passer par les ouvertures des bassins. Dans le secteur résidentiel, où le recrutement se fait majoritairement par le bouche-à-oreille (les résultats tirés de notre sondage le confirment), il arrive fréquemment qu'un employeur entre en contact avec un excellent travailleur par l'intermédiaire de son réseau personnel, sans pour autant que le moment soit propice à une ouverture de bassin. Actuellement, les employeurs sont informés d'une pénurie de main-d'œuvre par courriel, dans les 12 à 24 heures précédant l'ouverture du bassin, qui ne dure dans les faits qu'une seule journée. Avec de tels paramètres, il n'est pas possible de trouver et d'intégrer une ressource dans un si court délai, particulièrement lorsque celle-ci est entrée en contact avec l'employeur huit mois auparavant, au moment où elle se cherchait un emploi.

Cette inadéquation entre la période de disponibilité de la main-d'œuvre et les besoins fluctuants des employeurs est un problème sérieux qui nuit à l'efficacité organisationnelle des entreprises, en ciblant particulièrement les entrepreneurs du secteur résidentiel. L'APCHQ est d'avis que le milieu de la construction doit se doter d'un second mécanisme prévisible et récurant, sur une base annuelle, et par lequel un employeur peut promettre avec certitude un emploi à un travailleur compétent dans un délai raisonnable, peu importe le moment où celui-ci est recruté.

7

Nous tenons à souligner que notre proposition d'intégration d'une personne par entreprise sur une base annuelle, à des dates connues et au moyen d'un avis d'intention clair transmis au préalable par l'employeur, ne vise pas à créer une voie d'accès rapide et non balisée à l'industrie, en remplacement complet du carnet de référence construction actuel. Toute personne qui intègrerait l'industrie autrement qu'à titre de diplômé serait soumise aux mêmes obligations (préalables scolaires, garantie d'emploi et formation annuelle obligatoire) que celles qui ont cours actuellement.

Quant à l'aspect logistique, l'ajout de notre procédure à la réglementation en vigueur peut très bien se faire en parallèle avec une révision complète des méthodes de vérification de la disponibilité des travailleurs dans les bassins, pour rendre le carnet de référence construction plus efficace et les ouvertures de bassin plus fréquentes. Aussi, l'APCHQ tient à souligner son ouverture à participer, en tant qu'association patronale reconnue par la loi R-20, à la validation et à la consignation des avis d'intention d'embauche acheminés par les employeurs du secteur résidentiel, de façon à limiter au maximum le temps de traitement nécessaire par le personnel de la CCQ aux dates d'intégration prévues par le règlement.

1. VENNE, Jean-François, « *Le manque de relève menace 10 000 entreprises* », Les Affaires, [document Web], <http://www.lesaffaires.com/dossier/l-enjeu-vital-des-transferts-d-entreprise/le-manque-de-releve-menace-10000-entreprises/594439>, consultation : 7 janvier 2019

Quatrième recommandation

« Donner plus de place à la relève familiale sur les chantiers en permettant l'émission d'un certificat d'exemption à plus d'un enfant par employeur. »

Dans un article publié en avril 2017¹, la revue *Les Affaires* titrait que le Québec est en voie de perdre jusqu'à 10 000 entreprises d'ici l'an 2024, uniquement en lien avec l'incapacité des dirigeants de PME à transmettre l'héritage entrepreneurial à la génération suivante. Du côté de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), on estime que parmi les PME familiales établies en province, qui représentent 90 % du contingent total de petites et moyennes entreprises sur le territoire, seules 30 % survivent jusqu'à la deuxième génération de propriétaires. Cette proportion chute à 10 % pour la troisième.

Devant un tel constat, l'APCHQ est d'avis qu'il est nécessaire d'implanter dès maintenant tous les moyens à notre disposition pour faire en sorte que les petites PME familiales du secteur de l'habitation, majoritairement composées de cinq salariés et moins, puissent perdurer dans le temps. Avec un âge moyen de 47 ans (statistique interne des membres de l'APCHQ), les propriétaires d'entreprises de construction résidentielle vont être de plus en plus nombreux à vouloir céder les guides de leur organisation au cours des prochaines années. Malheureusement, la pénurie de main-d'œuvre constatée par le biais de notre sondage risque fortement de nuire au processus de transition vers la succession.

Le défi que doivent surmonter les entreprises familiales se retrouve donc amplifié : comment faire en sorte d'assurer une transition des pouvoirs à la relève tout en répondant au besoin criant de personnel sur les chantiers? La solution n'est pas simple. Ceci étant dit, nous croyons que de permettre à plus d'un enfant par employeur d'accéder aux chantiers, grâce à l'émission d'un certificat d'exemption apprenti dont les modalités sont déjà inscrites à même le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, est une avenue porteuse de succès. Les employeurs sondés par la firme Léger sont du même avis, avec une proportion de près de 70 % qui considèrent que cette solution a de fortes chances d'atténuer les effets de la pénurie.

Pour permettre la survie des petites PME familiales, la génération suivante doit d'abord et avant tout développer la passion du monde de la construction. Le travail au chantier s'inscrit inévitablement dans les aspirations de plusieurs jeunes hommes et femmes qui souhaitent prendre la relève de leurs parents, une fois que ceux-ci auront transmis les guides de l'entreprise. À ce jour, la CCQ limite l'émission d'un certificat d'exemption apprenti dans les différents métiers à un seul enfant par employeur, par entreprise. Dans les compagnies et les sociétés, un seul administrateur ou sociétaire peut se prévaloir de cette mesure. Pire encore, seul l'enfant biologique de l'employeur, de l'administrateur ou du sociétaire est éligible à recevoir un certificat d'exemption. Avec le contexte contemporain des familles recomposées, nul doute que cette dernière condition n'a plus lieu d'être.

1. VENNE, Jean-François, « Le manque de relève menace 10 000 entreprises », *Les Affaires*, [document Web], <http://www.lesaffaires.com/dossier/l-enjeu-vital-des-transferts-d-entreprise/le-manque-de-releve-menace-10000-entreprises/594439>, consultation : 7 janvier 2019

Depuis plusieurs années, l'APCHQ dénonce cette administration discriminatoire qui force un employeur à choisir lequel de ses enfants pourra profiter du patrimoine familial. Dans un contexte de pénurie, il nous apparaît évident que la réglementation ne doit pas limiter l'émission d'un certificat à titre d'enfant d'employeur à un seul fils ou une seule fille, pas plus qu'il ne doit y avoir de limite quant au nombre d'administrateurs ou de sociétaires qui peuvent faire travailler un ou plusieurs enfants sur les chantiers.

Cinquième recommandation

« Confier aux centres de formation professionnelle un mandat d'évaluation de la compétence pratique pour intégrer la main-d'œuvre immigrante. »

Comme nous en avons dressé le portrait précédemment, la pénurie de main-d'œuvre s'exprime en partie dans l'incapacité actuelle et future du réseau de pouvoir développer suffisamment de compagnons compétents pour pallier les activités ayant cours sur les chantiers. L'APCHQ est bien au fait que la santé économique du Québec passe par l'intégration d'une main-d'œuvre en provenance de l'extérieur du pays. Le milieu de la construction n'échappe pas à cette réalité.

À l'heure actuelle, la réglementation de l'industrie contient un processus de reconnaissance d'expérience de travail appelé « reconnaissance d'heures », dont une personne peut se prévaloir pour être admise directement à l'examen de qualification compagnon d'un métier, sans passer par le statut d'apprenti. Cependant, le parcours est fastidieux : lettres d'employeurs précédents, preuves financières, factures et rapports d'impôt... Voilà autant de pièces que doivent produire les candidats qui désirent suivre la voie de la reconnaissance d'heures. Pour beaucoup d'immigrants, l'élaboration d'un tel dossier est une tâche presque impossible, plusieurs n'ayant pas accès à des preuves formelles de travail, pas plus qu'à des documents financiers fiables.

C'est là que l'idée de procéder à une évaluation de la compétence sur la base d'observations ou d'examens pratiques prend tout son sens. Habités à former les jeunes apprentis des métiers de la construction qui intègrent l'industrie avec un diplôme d'études professionnelles (DEP), les différents centres de formation professionnelle (CFP) possèdent les équipements et les infrastructures nécessaires à l'évaluation de la capacité d'une personne à accomplir les tâches régulières d'un métier.

L'évaluation de la compétence par observation pratique est une question qui refait régulièrement surface dans l'industrie. L'APCHQ voit cette méthode non pas comme un problème, mais bien comme une mesure alternative qui, en plus de permettre de libérer l'accès aux examens théoriques, permettrait d'intégrer dans l'industrie un maximum de personnes compétentes. En plus des immigrants, d'autres candidats pourraient bénéficier des avantages d'une telle mesure. C'est le cas des travailleurs issus des communautés autochtones ou innus, ou encore des individus touchés par un trouble de la dysfonction du langage écrit.

D'aucune manière notre association ne suggère de relever de façon permanente les nouveaux immigrants, qui intégreraient l'industrie au moyen d'un test pratique, de leurs obligations en matière d'apprentissage de la langue française. Au contraire, nous conseillons que la carte de compagnon issue de l'examen pratique soit initialement limitée à l'accomplissement de certaines tâches simples du métier. Celle-ci pourrait également être assortie d'une validité limitée à une ou deux années, soit le temps nécessaire pour que la personne réalise ses obligations en matière d'apprentissage de la langue et qu'elle soit en mesure de passer l'examen écrit de son métier. Ce n'est qu'une fois ce test réussi que le nouvel arrivant pourra obtenir son statut complet de compagnon, au même titre que n'importe quel autre travailleur.

La réglementation en matière de qualification de la main-d'œuvre prévoit déjà des modalités permettant d'émettre des certificats d'exemption compagnon, valides seulement pour des tâches particulières pour lesquelles une personne démontre avoir acquis une expérience en heures égale à la totalité de l'apprentissage du métier. Également, après trois échecs à un examen de compétence, un candidat peut, selon les conditions inscrites à l'article 12 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, se voir émettre une carte de compagnon limitée à certaines activités pour lesquelles il a réussi les modules lors de ses tests écrits. Clairement, le législateur a déjà ouvert la porte à une accréditation temporaire ou limitée, reconnaissant ainsi la complexité de chaque métier et les limitations possibles de certaines personnes. La présente recommandation s'inscrit dans cette même perspective.

Pour terminer, nous souhaitons mettre de l'avant la possibilité que l'évaluation pratique à laquelle nous faisons ici référence puisse se limiter à des métiers très présents dans le secteur résidentiel, dont la pratique est généralement jugée à risque faible. Comme guide, l'APCHQ suggère de consulter le Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires (chapitre B-1.1, r. 9), relevant de l'autorité de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), qui contient à son Annexe III une série de travaux non à risques, soit des sous-catégories de licence pour entrepreneurs spécialisés qui ne nécessitent pas une évaluation de la compétence en exécution de travaux.

Autre considération : Les activités connexes

La Commission de la construction du Québec a débuté, en 2015, en vertu de l'obligation qui lui est conférée par le texte de l'article 123.1 de la loi R-20, une démarche visant la révision de la définition de plusieurs métiers. Dans ce cadre, l'APCHQ a déposé un mémoire dans lequel nous proposons d'ajouter aux définitions inscrites à l'Annexe A du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre une notion « **d'activités connexes** », afin de rendre la réalisation des travaux aux chantiers moins restrictive.

Cette recommandation est toujours d'actualité à ce jour, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. La compartimentation des métiers est un frein lorsque vient le temps pour un travailleur d'accomplir une brève activité, autre que celle de son métier, pour permettre la poursuite de son travail principal. Dans une telle situation, l'employeur est souvent dans l'obligation de faire appel à un autre salarié, titulaire du certificat de compétence approprié. Or, pour plusieurs métiers, les travailleurs ne sont pas disponibles en nombre suffisant pour couvrir une telle demande ponctuelle. De plus, plusieurs refusent systématiquement de se déplacer pour une tâche simple, à raison de quelques heures seulement. Toute cette organisation entraîne donc des retards coûteux, sans compter l'émission possible des diverses infractions pénales, tant à l'employeur qu'à son salarié.

Permettre au travailleur déjà sur les lieux d'un chantier d'accomplir, à la demande de son employeur, une brève activité, simple et sécuritaire, qui n'est pas prévue à la définition de son métier est une mesure qui ferait en sorte de limiter le nombre de salariés requis pour les travaux, tout en favorisant l'efficacité dans l'organisation des tâches. D'ailleurs, il nous apparaît utile de souligner que le concept d'efficacité a été enchâssé par le législateur dans la loi R-20, à son article 24, de manière à guider le Tribunal administratif du travail (TAT) au moment de trancher tout litige relevant d'un conflit de compétence entre divers métiers. Pour notre association, cette idéologie doit aussi transparaître dans la réglementation qui encadre la gestion de la main-d'œuvre au quotidien sur les chantiers. L'ajout d'activités connexes à la définition de chaque métier est une mesure qui va sans contredit dans ce sens.

p. j. En annexe à ce document, nous déposons pour fin de consultation une copie du mémoire que l'APCHQ a remis à la CCQ en août 2015. La notion « d'activités connexes » est plus amplement détaillée aux pages 6 et 7.

Conclusion

En communiquant ces suggestions, l'APCHQ désire confirmer qu'elle entend jouer un rôle d'avant-plan dans la recherche et la mise en œuvre de solutions visant à réduire les impacts du manque de travailleurs chez les entrepreneurs qu'elle représente. Face à cette problématique qui ne cesse de prendre de l'ampleur, tous les acteurs de l'industrie de la construction doivent mettre l'épaulé à la roue de façon à éviter autant que possible un ralentissement économique tributaire du recul de l'activité sur les chantiers.

Dans cet esprit, nous soulignons donc notre intention de collaborer positivement avec les représentants du gouvernement au cours des semaines et mois à venir.