

**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

**Recommandations pour l'établissement
d'une structure législative et réglementaire favorisant
la productivité dans la réalisation de travaux de construction
du secteur résidentiel**

Présentées au ministère du Travail
18 septembre 2023



Table des matières

À PROPOS DE L'APCHQ	3
1. INTRODUCTION	4
2. RAPPEL DES ENJEUX DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	4
3. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS	5
<i>Sommaire des bénéfices de la réforme proposée selon les thèmes abordés</i>	7
4. UN CADRE RÉGLEMENTAIRE UNIQUE POUR UN SECTEUR UNIQUE	9
4.1 LE SECTEUR RÉSIDENTIEL : LOGER DES GENS QUI PAIENT LEUR RÉSIDENCE AVEC DE L'ARGENT DÉJÀ IMPOSÉ	9
5. LE SECTEUR RÉSIDENTIEL, UNE CLÉ POUR L'AVENIR DU QUÉBEC, QUI NE PEUT JOUER SON RÔLE	11
5.1 LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE : UNE PRESSION SUPPLÉMENTAIRE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FORMÉE ET QUALIFIÉE	11
5.2 LE SECTEUR RÉSIDENTIEL : UN DÉFICIT D'HABITATIONS QUI SE CREUSE	14
5.3 UN MANQUE D'EFFICIENCE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI A DES CONSÉQUENCES SUR LA PRODUCTIVITÉ ET ULTIMEMENT SUR L'ACCÈS AU LOGEMENT	15
6. LA POLYVALENCE : UNE DES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ DU SECTEUR RÉSIDENTIEL	17
6.1 CHOISIR LA POLYVALENCE	17
6.2 DÉPLOYER LA POLYVALENCE	18
6.3 LA POLYVALENCE : UNE MESURE COHÉRENTE QUI APPORTE UN GAIN DE PRODUCTIVITÉ	19
6.4 DES ACTIVITÉS DE FINITION À RISQUES FAIBLES	20
6.5 PROPOSITION DE MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES	22
7. LA FORMATION PROFESSIONNELLE COMME LEVIER DE PRODUCTIVITÉ	24
7.1 FORMER AU-DELÀ DU CURSUS SCOLAIRE: RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE	24
7.2 FORMER AU-DELÀ DU CURSUS SCOLAIRE : FORMER DANS LA PRATIQUE (PARCOURS D'APPRENTISSAGE PAR EXPÉRIENCE EN MILIEU DE TRAVAIL)	25
7.3 DÉMONSTRATION DE FAISABILITÉ : FORMATION PAR EXPÉRIENCE ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS	28
8. ACCÈS À L'INDUSTRIE : ESSENTIEL DE LA FACILITER	30
9. MOBILITÉ PROVINCIALE : PERMETTRE LE DROIT AU TRAVAIL	32
9.1 LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE FAVORISE L'ACCÈS À L'INDUSTRIE	32
9.2 <i>La mobilité pour permettre des déplacements plus courts et écologiques</i>	33
10. REDÉFINIR LE SECTEUR RÉSIDENTIEL : LOGER LES GENS, C'EST ÇA LE RÉSIDENTIEL	34
10.1 DÉFINIR LE RÉSIDENTIEL SELON L'USAGE AU BÉNÉFICE DE TOUS	35
10.2 ASSURER UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DE TOUS LES ENTREPRENEURS QUI ŒUVRENT DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL	36
11. CONCLUSION	38
12. ANNEXE	39

À propos de 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 20 000 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 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.

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.

Ses membres jouent aussi un rôle d'importance quant aux activités qui contribuent à la transition énergétique. Par ses constructions et rénovations éconergétiques, le secteur de la construction et de la rénovation résidentielles a un impact direct sur les cibles que le Québec s'est donné en matière de gaz à effet de serre (GES).

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 présenter au ministère du Travail sa réflexion sur la modernisation de la construction.

1. Introduction

Ce mémoire démontre comment il est possible d'implanter, dans le secteur résidentiel, le concept d'une réalité pluridisciplinaire déjà existante pour les travaux de rénovation qui ne sont pas sous l'égide 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 (ci-après la Loi R-20).

En débutant par une revue des enjeux actuels auxquels les employeurs du secteur résidentiel font face, il sera établi en quoi le regroupement de tâches non à risque, liées entre elles notamment par le texte de la Loi sur le bâtiment du Québec, peut servir d'assise pour maximiser l'utilisation efficiente de la main-d'œuvre disponible par la réalisation de travaux connexes aux activités de chaque métier.

Dans cette optique, l'APCHQ croit fermement que 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.

2. Rappel des enjeux du secteur de la construction

Contexte légal

- La Loi R-20 qui régit le secteur de la construction est en instance de modernisation (dernière mise à jour en 2011), ne reflétant plus les impératifs actuels.

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 du logement. Avec la montée rapide des taux hypothécaires au cours des derniers mois, c'est tout le marché immobilier qui reçoit actuellement une douche froide. Plusieurs ménages ne sont tout simplement plus en mesure d'accéder à la propriété et demeurent donc locataires.
- Le développement économique est mis en péril par le manque de logements (exemples de Gaspé, de Trois-Rivières et de Saguenay, pour n'en nommer que quelques-uns).
- En septembre 2023, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) avançait des chiffres encore plus alarmants : d'ici 2030, si la tendance actuelle de l'offre se maintient, il pourrait manquer quelque 860 000 habitations afin de ramener l'abordabilité des logements au Québec¹.
- En 2023, nous sommes en voie de connaître la pire chute (-44 %) des mises en chantier de notre histoire (les données débutent en 1955).
- Par ailleurs, le taux d'inoccupation des logements locatifs est de 1,7 % sur l'ensemble du territoire du Québec, un creux depuis 2004.
- Les coûts moyens de construction sont trop élevés pour la capacité de payer des

¹Source: <https://assets.cmhc-schl.gc.ca/sites/cmhc/professional/housing-markets-data-and-research/housing-research/research-reports/2023/housing-shortages-canada-updating-how-much-we-need-by-2030-fr.pdf?rev=cb95ea12-d4fe-4097-a56f-74a28f8a3acd>

locataires/acheteurs.

- Du point de vue de la société : nous sommes tous perdants lorsque les ménages ne peuvent se loger. On voit un bond de 44 % de l'itinérance dans la province² et l'accès au logement est au plus bas.
- Alors que l'abordabilité est à son pire niveau depuis trois décennies, l'accession à la propriété diminue, les besoins en logements augmentent au Québec et au Canada : les gens vivent plus vieux, les ménages sont de plus en plus petits, l'immigration augmente, le nombre de résidents non permanents aussi.
- Le taux de propriété a reculé pour la première fois à 59,9 % entre 2016 et 2021 au Québec³ et, sans surprise, le recul touche davantage les jeunes ménages.
- Du point de vue de l'entrepreneur, la mathématique ne marche pas et les contraintes sont immenses : 86 % des entrepreneurs résidentiels sont de petits employeurs de moins de cinq employés et plus de 50 % des résidences construites au Québec sont réalisées dans le secteur résidentiel léger et lourd.
- L'attraction et la rétention dans l'industrie représentent un défi alors que 15 % des travailleurs quittent après 12 mois, tandis que 35 % abandonnent au cours des cinq premières années, avec une pointe à 40 % pour les non-diplômés⁴.
- Le souhait d'un travailleur de pouvoir se développer est freiné par le peu de flexibilité que permet le cadre réglementaires qui régit les métiers - dans un contexte de pénurie, de conciliation travail-famille, de travailleurs qui recherchent motivation et souplesse, le cadre réglementaire ne favorise pas l'attraction et la rétention.

3. Synthèse des recommandations

L'APCHQ propose, dans une optique d'augmentation de la productivité au chantier, une modernisation de la Loi R-20 appuyée par cinq principes-clés :

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. Déjà, le règlement applicable aux travaux bénévoles permet à une personne non qualifiée de faire toutes les activités de finition qui ne touchent pas la structure du bâtiment. Dans le secteur de la rénovation résidentielle non assujettie à la Loi R-20, une seule et même personne (particulier ou travailleur) exécute régulièrement ce même groupe de tâches, sans certificat de compétence, et sans conséquence pour l'intégrité des bâtiments. De plus, la qualification des employeurs spécialisés à la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) ne

²Source : <https://www.lapresse.ca/actualites/2023-09-15/sommet-municipal-sur-l-itinerance/quebec-attendu-de-pied-ferme.php#:~:text=Les%20donn%C3%A9es%20du%20plus%20r%C3%A9cent,de%2044%20%25%20en%20cinq%20ans.>

³ Source : Recensement de 2021, Statistique Canada.

⁴ Source : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2021/etude-abandons>

requiert pas, pour les sous-catégories impliquant des activités de finition, d'examen de qualification technique.

En conséquence, les travailleurs des métiers qui réalisent de la finition lors de travaux résidentiels soumis aux dispositions de la convention collective doivent jouir de la même liberté d'action.

2. **La formation et l'apprentissage par expérience [carnet de compétences & formation continue]** : La formation scolaire et la formation en chantier sont les éléments pivots de cette réforme. 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. **Un accès facilité à l'industrie [en lien avec la formation]** : Le recours aux bassins de main-d'œuvre régionaux comme mesure de contingentement pour limiter l'intégration de nouveaux travailleurs dans les divers métiers de l'industrie n'a plus sa place. Leur élimination est recommandée compte tenu de l'implantation suggérée d'un parcours d'apprentissage par expérience directement au chantier, soutenu par des formations obligatoires couvrant les activités essentielles et de base du métier.
4. **La mobilité provinciale des travailleurs [régions limitrophes]** : La capacité pour une entreprise de pouvoir compter sur une main-d'œuvre stable, qualifiée, efficace, motivée et productive constitue un incontournable pour assurer sa pérennité. L'embauche prioritaire d'un salarié en fonction du lieu de son domicile et de la région des travaux pourrait contrevenir à certains droits fondamentaux protégés par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Il faut 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, et dans certains cas, favoriser une intelligence écoénergétique dans les déplacements.
5. **La redéfinition du secteur résidentiel [équilibrer la représentation]** : La polyvalence s'exerce mieux lorsque les règles sont claires et cohérentes pour l'ensemble des travaux touchant des bâtiments destinés à l'habitation, peu importe leur forme et leur hauteur. La modernisation du régime de la Loi R-20 offre 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. La convention collective du secteur résidentiel doit s'appliquer à tous les immeubles servant à loger des ménages puisqu'elle contient des conditions facilitant l'organisation du travail, sans distinction par métier, et avec un minimum de primes payables. Une polyvalence applicable aux travaux de finition dans tous les bâtiments résidentiels aurait pour effet de diminuer les coûts de construction par une utilisation

restreinte de la sous-traitance spécialisée, qui serait aussi plus disponible pour les autres secteurs de l'industrie.

En somme, l'APCHQ prône une modernisation attrayante pour les travailleurs résidentiels, respectueuse de la capacité de tous les locataires et acheteurs résidentiels, assurant des gains de productivité par le biais d'une polyvalence liée aux travaux de finition sans risque, et clarifiant l'imputabilité des parties négociantes en fonction des marchés et travailleurs qu'ils représentent.

Sommaire des bénéfices de la réforme proposée selon les thèmes abordés			
	Situation actuelle	Nouveauté proposée	Bénéfices
Partage des tâches entre les métiers [familles 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 et formation continue]	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.

<p>Mobilité provinciale</p> <p>[régions limitrophes]</p>	<p>Une embauche prioritaire régionale irrespectueuse des droits protégés par la Charte.</p> <p>Des restrictions à la mobilité entre les régions.</p>	<p>Abolition des règles de préférence d'embauche régionale et de mobilité entre les régions.</p> <p>Permettre le travail dans les régions limitrophes sans contrainte.</p> <p>Pairage naturel entre salarié et employeur.</p>	<p>Des équipes stables de travail facilitent la cohésion, la productivité et la rétention.</p> <p>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.</p>
<p>Définition du secteur résidentiel</p> <p>[équilibrer la représentation]</p>	<p>Exclusion des bâtiments neufs de plus de six étages et ceux en rénovation de neuf étages ou plus.</p>	<p>Tous les bâtiments du secteur résidentiel sont couverts par la même définition.</p>	<p>Flexibilité de la convention collective du secteur applicable partout, au bénéfice des clients, employeurs et travailleurs.</p> <p>Tous les employeurs résidentiels sont représentés par une seule association 100 % dédiée au secteur.</p> <p>Respect de l'expertise résidentielle dans l'érection des logements.</p>

4. Un cadre réglementaire unique pour un secteur unique

Le 20 août 2019, l'Association de professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) transmettait au ministère du Travail, ainsi qu'à la Commission de la construction du Québec (CCQ), un rapport illustrant la possibilité d'introduire, à même la réglementation applicable à l'industrie de la construction, des dispositions permettant au titulaire d'un certificat de compétence d'accomplir des tâches connexes aux activités de son métier.

Depuis ce jour, l'industrie a vu naître, en date du 26 avril 2021, une première refonte réglementaire instaurant un total de huit mesures phares, spécialement destinées à contrer les effets néfastes de la pénurie de main-d'œuvre qui balaie toujours les chantiers à la grandeur du territoire québécois. **L'APCHQ salue cette initiative ainsi que l'ouverture démontrée par les autorités pour la mise en application de ces solutions simples mais novatrices, dont plusieurs rejoignent d'ailleurs les recommandations faites précédemment par notre Association.**

Néanmoins, malgré ces avancées positives, l'industrie demeure toujours tributaire de définitions de métier non représentatives et pratiquement inchangées depuis près de 50 ans, qui nuisent à l'organisation efficiente des travaux par les employeurs du secteur résidentiel, dont plusieurs ne possèdent pas les ressources humaines en nombre suffisant pour palier le cloisonnement souvent injustifié imposé par la réglementation.

Dans ce contexte, alors que certains acteurs de l'industrie font preuve de résistance à adapter la juridiction des métiers décrits à l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (ci-après le Règlement sur la formation professionnelle), l'APCHQ **maintient qu'il est impératif de revoir l'organisation des activités sur les chantiers résidentiels à travers le prisme de la polyvalence et du partage des tâches.**

RECOMMANDATION 1

Revoir l'organisation des activités sur les chantiers résidentiels à travers le prisme de la polyvalence et du partage des tâches.

4.1 Le secteur résidentiel : loger des gens qui paient leur résidence avec de l'argent déjà imposé

Ceci est d'autant plus important que depuis toujours, l'APCHQ revendique pour le secteur résidentiel un lot d'adaptations afin que la réalité législative et réglementaire, applicable aux travaux de construction, soit conforme aux besoins et aux réalités des employeurs ainsi que des particuliers, ces derniers constituant une clientèle cible bien définie.

L'APCHQ, depuis sa création il y a maintenant plus de 60 ans, fait la promotion de l'unicité du secteur de la construction domiciliaire par diverses représentations, recommandations et mesures qui ont façonné petit à petit le paysage de la société québécoise. Au début des années 90, les démarches de l'APCHQ auprès des gouvernements en place et des associations syndicales représentatives ont mené au partage sectoriel des conditions de travail en plusieurs conventions collectives, dont l'une est encore aujourd'hui exclusivement consacrée au milieu de l'habitation.

Cette distinction n'est pas que symbolique, puisqu'elle se veut la reconnaissance tacite d'une réalité qui est encore trop souvent ignorée à ce jour : les petits entrepreneurs résidentiels, tout comme la clientèle constituée majoritairement de particuliers, jouissent de ressources limitées, tant humaines, financières que matérielles, pour exécuter des travaux de construction. Sur le plan domiciliaire, c'est la personne physique, le citoyen, qui prend une partie de son revenu net pour payer la facture des travaux, mais également pour se nourrir, se loger et voir à l'ensemble de sa vie personnelle ainsi que celle de sa famille.

De ces constats découle une structure de la convention collective qui facilite grandement la gestion de l'entrepreneur au quotidien, comparativement aux dispositions applicables dans les secteurs autres que résidentiel. On y retrouve par exemple des mesures applicables à tous les métiers, sans clause particulière, qui respectent les restrictions administratives propres aux petites entreprises.

C'est donc en fonction de ces mêmes préceptes que l'APCHQ recommande d'aborder le manque de productivité dans la construction sous un angle propre au secteur résidentiel, soit celui d'un partage des travaux de finition à faibles risques entre les métiers prévus par la réglementation, ces activités étant omniprésentes dans le secteur que nous représentons.

La pénurie actuelle de logements, combinée à une hausse du coût de la vie et des matériaux, commande l'implantation d'une solution innovante, mais aussi radicale. Et, bien qu'il soit nécessaire de préserver les acquis des travailleurs et même de modifier certaines conditions présentes à la convention collective pour les rendre plus attractives, on ne peut sous-estimer la nécessité de procéder, en premier lieu, à une modification réglementaire et législative qui soutiendrait, pour plusieurs années, le développement de la construction résidentielle.

En effet, notre secteur a souvent souffert du manque de souplesse applicable à la juridiction stricte des différents métiers, dont les définitions trouvent leur source dans la réalité des années 70, à des années lumières des us et coutumes contemporaines de notre industrie.

Lors des débats parlementaires ayant eu cours avant l'approbation par l'Assemblée nationale, à l'hiver 1995, du projet de loi 46 ayant mené à la modification de la Loi R-20 pour y inclure un concept de sectorisation dans les dispositions législatives applicables à l'industrie, la ministre du Travail tenait des propos qui confirment la nécessité, pour le législateur, de reconnaître la réalité de tous les secteurs de l'industrie, à l'image des parties patronales et syndicales qui en étaient venues à un constat similaire :

« Je vous rappelle simplement que dans le résidentiel on introduit un ratio différent. Vous savez, le ratio différent, là, ça, ça en est de la souplesse, parce qu'il y a des métiers, comme menuisier-charpentier... jusqu'à maintenant, c'était cinq compagnons pour engager un apprenti. Le ratio devient 1-1 dans le résidentiel. On ne nous dira pas qu'il n'y a pas de recherche d'équilibre à ce niveau-là. [...] Est-ce qu'ils [les parties] peuvent se tromper? Ceci dit, au moins peut-on leur donner l'occasion de l'essayer, parce que c'est évident que faire autrement, [...] c'est de continuer à centraliser, comme ça l'est depuis 20 ans, les négociations au sein d'une association d'entrepreneurs qui les regroupe tous et qui, à tort ou à raison, ça l'avenir le dira, donne l'impression à ceux qui sont concernés dans l'industrie que ça se passe au-dessus de leur tête tout le temps et que ça ne s'ajuste pas à leur réalité, qui diffère, entre les grands travaux, évidemment, puis le résidentiel, puis le commercial, puis l'institutionnel.»⁵

⁵ Source : Le mardi 10 janvier 1995 - Vol. 34 N° 3 - Étude détaillée du projet de loi n° 46 - Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et modifiant d'autres dispositions législatives

5. Le secteur résidentiel, une clé pour l'avenir du Québec, qui ne peut jouer son rôle

Au moment d'écrire ces lignes, les entreprises en construction qui œuvrent majoritairement dans le milieu de l'habitation se retrouvent dans une situation pour le moins inquiétante. Si le carnet des contrats en cours et à venir demeure relativement complet malgré les importantes baisses de mises en chantier, le manque criant de travailleurs qualifiés met à risque la pérennité de plusieurs petites organisations.

Dès lors, nous croyons qu'il est de la responsabilité de l'industrie d'établir dès maintenant des solutions gagnantes, de manière à ce que les petits employeurs du secteur résidentiel, qui offrent de l'emploi à quelque 68 900 travailleurs annuellement, soient à même de poursuivre leurs activités dans un contexte réglementaire revu et adapté.

Au cours des cinq dernières années, plusieurs sondages ont été menés afin de cerner les causes et les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qui affecte l'industrie. Dernière en liste, l'étude réalisée par la CCQ au printemps 2023 a fait ressortir que les enjeux associés à la quantité et à la qualité de la main-d'œuvre disponible demeurent au cœur des priorités des entrepreneurs en construction :

- La moitié des employeurs sondés (50 %) a identifié que le recrutement d'un nombre adéquat de salariés constitue un obstacle majeur s'opposant au sain développement de l'entreprise, alors que la compétence de la main-d'œuvre a été désignée comme étant l'aspect qui arrive au 1^{er} rang des soucis des employeurs sondés, dans une proportion de 53 %.
- Au final, deux entrepreneurs sur trois (67 %) ont déclaré avoir eu de la difficulté à recruter du personnel au cours des 12 mois ayant précédé le sondage.

Ces constats rejoignent ceux émanant de l'enquête réalisée par la firme Léger pour le compte de l'APCHQ en 2019, alors que 70 % des entrepreneurs du secteur résidentiel sondés ont affirmé se sentir menacés par l'un ou l'autre des enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre.^{6 7} Sans l'ombre d'un doute, la situation engendrée par le manque de travailleurs ne s'est pas améliorée de manière drastique au cours des derniers mois. Au mieux, les effets de la pénurie se développent maintenant à un rythme moindre, rendant toutefois les problèmes liés au manque de personnel et à la compétence des travailleurs disponibles que plus apparents.

5.1 Le contexte démographique : une pression supplémentaire sur la main-d'œuvre formée et qualifiée

Pour les années à venir, les prévisions démographiques québécoises ne laissent guère entrevoir une amélioration substantielle de la condition des entrepreneurs majoritairement dédiés à la construction résidentielle. La conjoncture en place exigera de ces derniers une grande souplesse, alors que la reprise postpandémique des activités prévues dans le domaine de l'habitation devra être conjuguée avec la tendance à la hausse des taux d'intérêt, la diminution des mises en chantier résidentielles (diminution de 44 % au cumulatif des deux

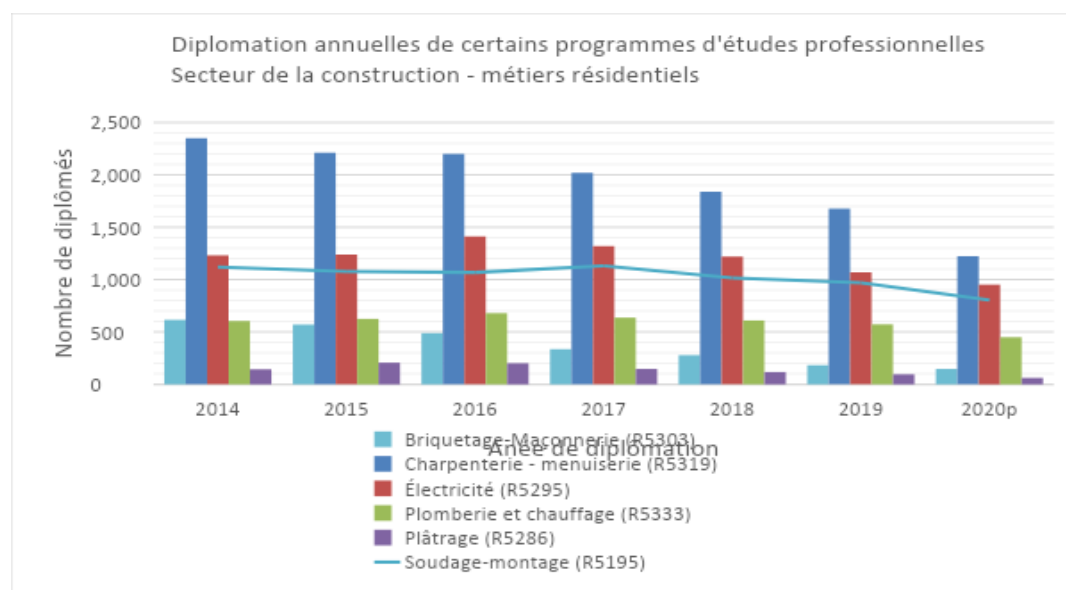
⁶Source : https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/Sondageemployeur_mai2023.pdf?la=fr-CA&rev=5f72380bcba4d84b0e171dbb57be27d

⁷Source : <https://www.apchq.com/download/a3117a235bf15cefafe0e444b0c70fba3f6acbd.pdf>

premiers trimestres de 2023 par rapport à la même période en 2022) et le déclin du bassin d'employés disponibles pour répondre aux besoins des ménages québécois.

Selon des statistiques publiées en mars 2022, la CCQ estime que l'industrie devra accueillir annuellement entre 13 500 et 15 000 nouveaux salariés pour soutenir les besoins des employeurs, dans le contexte où l'on prévoit que l'activité record atteinte au cours des dernières années, avec une pointe à 210 millions d'heures travaillées en 2022, va se poursuivre à moyen et longs termes, malgré un fléchissement ponctuel en 2023-24, en raison du ralentissement économique.⁸

Si les prévisions économiques s'avèrent justes, fortes sont les possibilités que les entreprises du secteur résidentiel se retrouvent devant une situation où il leur sera impossible de répondre à la demande. D'abord, l'activité économique dans le milieu de la construction, et particulièrement dans le secteur résidentiel, ne pourra totalement être compensée par un apport massif de travailleurs formés. Jamais, au cours des cinq dernières années, les programmes de formation professionnelle associés aux métiers de la construction n'ont produit un nombre aussi faible de diplômés.



Source : Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), Prospective, Statistiques et Politiques (PSP), Direction Générale des Statistiques, de la Recherche et de la Géomatique (DGSRG), données au 21-02-05.

À cette diminution de travailleurs formés par les centres professionnels s'ajoute inévitablement le poids du vieillissement de la population active québécoise et canadienne. « *La population en âge de travailler — soit les personnes de 15 à 64 ans —, qui produit la plupart des biens et services de l'économie canadienne, est à un tournant : jamais auparavant le nombre de personnes près de la retraite n'a été aussi élevé.* »³

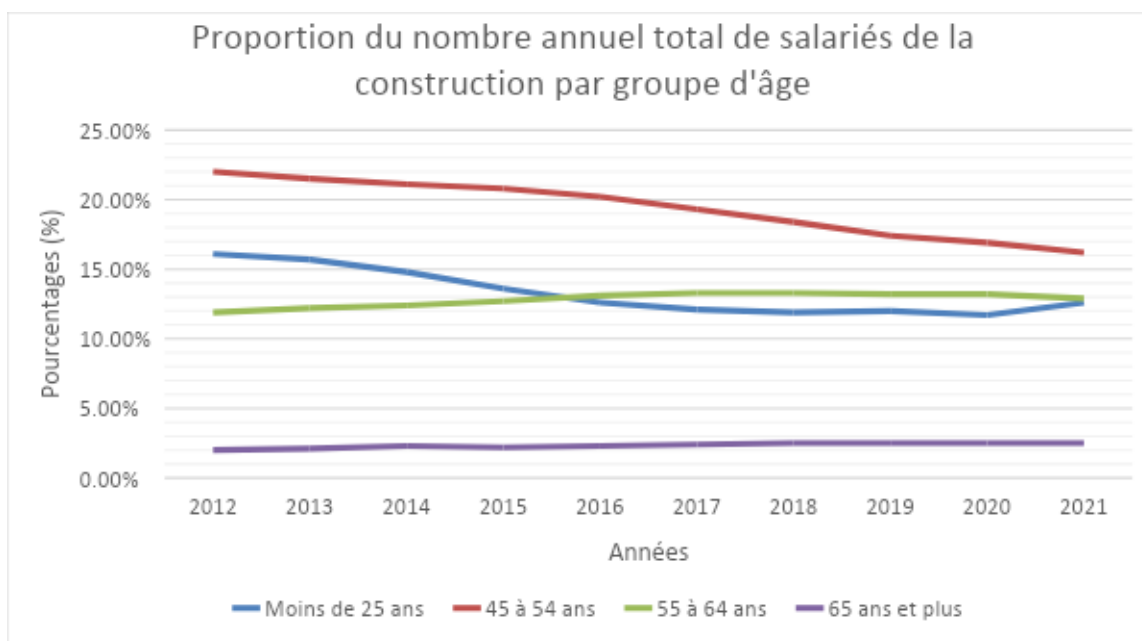
Selon des données recueillies par Statistique Canada lors du recensement mené en 2021⁹, au cours des cinq années précédentes, « le nombre d'enfants de moins de 15 ans a augmenté six fois moins rapidement que celui des personnes de 65 ans et plus ».

⁸ Source: CCQ, Perspectives régionales dans l'industrie de la construction 2022-2026, mars 2022, 6 pages et CCQ - Tableau A2 - Heures travaillées par secteur, 2013-2022 - avril 2023

⁹ Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427a-fra.htm>

Dans le milieu de la construction, où les emplois disponibles requièrent constamment un haut niveau d'efforts physiques, le vieillissement de la population constitue une réalité angoissante pour les employeurs. Durant les 10 dernières années, la part occupée dans la population active de l'industrie par le groupe des 55 à 64 ans a été en constante progression. À l'inverse, la proportion de jeunes travailleurs de moins de 25 ans s'est quant à elle réduite, mais à un rythme beaucoup plus prononcé.

La relève manque donc à l'appel, d'autant plus que la contribution de la génération des 45 à 54 ans dans le total de la main-d'œuvre en chantier continue de s'amoinrir, laissant entrevoir une difficulté importante à pourvoir rapidement les postes de haute expertise qui seront laissés vacants par les départs à la retraite prochains des travailleurs de 55 à 64 ans.



Source : Commission de la Construction du Québec, statistiques annuelles, tableau C-29, MAJ avril 2022.

Conséquence directe de tous ces facteurs, les employeurs du secteur résidentiel subissent une pression de plus en plus grande en matière de recrutement. Or, le combat est inégal face au 21 % des grandes entreprises qui s'accaparent plus de 80 % de toute l'activité déclarée à la CCQ sur une base annuelle¹⁰. Avec des ressources financières plus grandes et une structure administrative interne spécialement dédiée à la gestion des ressources humaines, ces grandes sociétés attirent vers elles un lot important des travailleurs disponibles.

À l'opposé, le secteur résidentiel est composé d'entreprises comptant en moyenne 2,8 salariés⁶, dont la gestion globale relève souvent directement d'une seule personne, soit le propriétaire lui-même. Face à cette réalité, la polyvalence et l'effcience dans la réalisation du travail deviennent deux vecteurs incontournables de la pérennité future des entrepreneurs.

¹⁰ Source :

https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Communications/RapportsAnnuels/rapport_annuel_2021.pdf
 Commission de la construction du Québec, statistiques annuelles, Tableau B3, <https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2022/B3.pdf?la=fr-CA&rev=5811cd86ce4e49859c7cb33309816892>, avril 2023

5.2 Le secteur résidentiel : un déficit d'habitations qui se creuse

Dans ce grand portrait économique, il convient également de souligner que le Québec traîne déjà un lourd déficit de logements. Ainsi, plus l'industrie tarde à combler ce déficit, plus l'abordabilité des logements est mise à mal. Le portrait actuel témoigne de l'urgence de la situation :

- En 2021, l'APCHQ estimait à au moins 100 000 le nombre total d'habitations manquantes (logements sociaux, logements locatifs privés et habitations pour propriétaires-occupants) qu'il faudrait ajouter au marché pour retrouver un équilibre entre l'offre et la demande en habitation.
- En juin 2022, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) avançait des chiffres encore plus alarmants : d'ici 2030, si la tendance actuelle de l'offre se maintient, il pourrait manquer quelque 860 000 habitations afin de ramener l'abordabilité des logements au Québec.
- Cette année, les prévisions de mises en chantier sont de 32 000 unités seulement ¹¹.
- Nous sommes en voie d'enregistrer, en 2023, la pire chute (-44 %) des mises en chantier résidentielles de notre historique (les données débutent en 1955).
- Par ailleurs, le taux d'inoccupation des logements locatifs est de 1,7 % sur l'ensemble du territoire du Québec, un creux depuis 2004.
- Le taux de propriété a reculé pour la première fois à 59,9 % entre 2016 et 2021 au Québec¹², et sans surprise, le recul est plus marqué chez les jeunes ménages.
- Alors que l'accession à la propriété diminue, les besoins en logements augmentent au Québec et au Canada : les gens vivent plus vieux, les ménages sont de plus en plus petits, l'immigration augmente, les résidents non permanents aussi.
- Le développement économique est mis en péril par le manque de logements (exemples de Gaspé, de Trois-Rivières et de Saguenay, pour n'en nommer que quelques-uns).
- On assiste présentement à la pire poussée inflationniste en près de 40 ans au Québec. Cette dernière est conjuguée à une crise du logement. Avec la montée rapide des taux hypothécaires au cours des derniers mois, c'est tout le marché immobilier qui reçoit actuellement une douche froide. Plusieurs ménages ne sont tout simplement plus en mesure d'accéder à la propriété et demeurent donc locataires.

Devant un tel constat, une question s'impose : Quelle main-d'œuvre sera disponible et comment allons-nous, en tant que société, encadrer la prestation de travail sur les chantiers résidentiels pour augmenter le nombre d'unités bâties? Certes, il est impératif d'augmenter le nombre de travailleurs dans le secteur de la construction résidentielle, mais cette mesure demeure insuffisante, si ce n'est qu'en fonction de la pénurie de salariés qualifiés ayant cours au moment d'écrire ces lignes.

Pour relever le défi de répondre aux besoins domiciliaires de la population, des gains de productivité importants doivent être faits, notamment en modernisant le cadre législatif et réglementaire qui encadre l'organisation du travail.

RECOMMANDATION 2

Moderniser le cadre législatif et réglementaire qui établit l'organisation du travail, au moins pour le secteur résidentiel

¹¹ Source <https://www.lapresse.ca/affaires/marche-immobilier/2023-08-24/construction-residentielle/les-mises-en-chantier-en-chute-libre.php>

¹² Source : Recensement de 2021, Statistique Canada.

5.3 Un manque d'efficacité dans l'organisation du travail qui a des conséquences sur la productivité et ultimement sur l'accès au logement

Depuis longtemps, l'APCHQ s'inquiète du manque de souplesse laissé aux employeurs du secteur résidentiel pour la planification et l'avancement des travaux réalisés sur les chantiers domiciliaires.

En février 2019, dans un rapport portant sur l'efficacité et la réalisation de tâches connexes en complément des activités de chaque métier telles que listées au *Règlement sur la formation professionnelle*, nous faisons état d'un constat toujours pertinent à ce jour :

« À défaut de pouvoir ajuster les définitions des métiers en raison de l'immobilisme de l'industrie, il est impératif de redonner de la flexibilité aux employeurs qui travaillent sur les petits chantiers résidentiels, cette solution atténuant les effets causés par le manque de main-d'œuvre qualifiée, mais aussi ceux liés à la vétusté des définitions de métiers, vieilles de près de 50 ans. »

Avec à la base une réglementation contraignante à laquelle se joignent des définitions de métier dont les activités sont peu représentatives de l'évolution technologique et pratique dans l'industrie, il n'est pas rare que les employeurs soient confrontés à des situations problématiques irréelles.

Une lourdeur qui coûte cher aux Québécois et Québécoises

Afin d'illustrer concrètement cette réalité, un exemple nous semble de mise. Loin de représenter un cas d'espèce, cette situation se veut une représentation du poids organisationnel et financier qui pèse inutilement sur les épaules des employeurs. À terme, cette charge est également celle des ménages québécois, ultimes bénéficiaires des travaux destinés à l'habitation. En effet, le nombre d'intervenants implique un poids financier plus important, dont la facture est ainsi refilée au contribuable payeur.

Six métiers pour rénover une salle de bain... est-ce efficace?

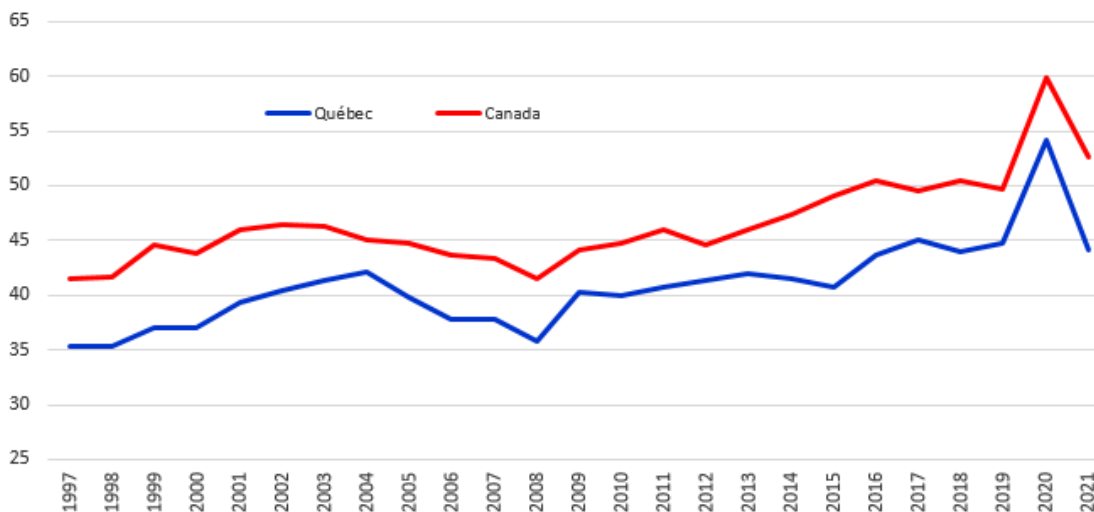
Pour des tâches relativement simples et de courte durée, la rénovation d'une salle de bain située dans un multiplex (loyer en location) nécessite l'apport de six métiers :

- **Carreleurs** : Pour poser les nouvelles tuiles en céramique au sol;
- **Vitriers** : Pour poser les portes de douche vitrées et un miroir;
- **Peintres** : Pour peindre les murs et tirer quelques joints;
- **Tuyauteurs** : Pour installer la nouvelle douche préfabriquée, la toilette et le lavabo;
- **Électriciens** : Pour installer une unité murale de chauffage à air pulsé;
- **Charpentiers-menuisiers** : Pour installer la vanité de salle-de-bain, le gypse et les moulures au plafond.

Sachant que pour des travaux similaires de rénovation dans une maison unifamiliale habitée - travaux non assujettis à la Loi R-20 - les charpentiers-menuisiers exécutent l'ensemble des activités de carrelage, de vitrerie, de peinture et de menuiserie, force est de constater que le contexte propre à l'industrie réglementée est porteur de coûts importants liés à la sous-traitance de tâches simples, à la rigidité des définitions de métiers et à l'organisation difficile des chantiers qui en découle.

Cette situation est d'autant plus préoccupante quand on sait que le secteur québécois de la construction a vu l'évolution de sa productivité globale s'amoinrir, tout en demeurant inférieure à la moyenne canadienne.

Évolution de la productivité du travail dans le secteur de la construction résidentielle – Québec vs Canada



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01

Dans un mémoire publié en 2017, un finissant du programme de maîtrise en génie de la construction de l'École de technologie supérieure (ÉTS) s'est penché sur les causes sous-jacentes à l'incapacité du milieu de la construction d'introduire dans ses pratiques de nouvelles technologies.

En tête de liste, la rigidité engendrée par le cloisonnement des diverses juridictions de métier se présente comme un facteur prépondérant ayant pour effet de limiter l'intégration d'outils capables d'améliorer la productivité générale des organisations.

Plus largement, « *le cadre légal, c'est-à-dire les lois et juridictions du Québec ainsi que les contrats des projets de construction, crée une fragmentation tout au long des projets* », ce qui bloque la coordination et la flexibilité nécessaires à l'efficacité dans l'avancement des travaux.

RECOMMANDATION 3

Permettre aux travailleurs de pouvoir exercer un éventail de tâches plus large, dans le respect des impératifs entourant la qualité du bâtiment et la sécurité des travaux afin de faire des gains en matière d'efficacité et de productivité.

Les effets pervers de la surspécialisation des métiers

Selon une autre étude québécoise contemporaine, un nombre trop élevé de métiers spécialisés, avec une qualification obligatoire à tâches strictes, entraîne des effets négatifs non négligeables.

« Cette juridiction [des métiers] complexifie alors la gestion de l'échéancier, des contrats, des déficiences et des communications avec les sous-traitants. Elle induit une dégradation des relations entre entrepreneurs généraux et sous-traitants, de la santé et de la sécurité du travail et de la productivité des ouvriers (Gautier, Katsanis et Martin, 2015). »

L'APCHQ croit donc important d'inclure dans la législation en vigueur des mesures favorisant à la fois l'efficacité organisationnelle et la polyvalence des travailleurs. Intimement liés à productivité, ces facteurs ont le potentiel pour permettre à l'industrie de rattraper une partie du déficit de logements existants en province, par la construction plus rapide et coordonnée d'unités au cours des prochaines années.

RECOMMANDATION 4

Inclure dans la législation en vigueur des mesures favorisant à la fois l'efficacité organisationnelle et la polyvalence des travailleurs.

6. La polyvalence : une des solutions pour améliorer la productivité du secteur résidentiel

Bien que la productivité soit la résultante de la mise en commun de plusieurs éléments, les experts identifient trois vecteurs principaux par lesquels des gains importants de productivité sont possibles :

- Les investissements en matériel et outillage qui engendrent l'amélioration technologique;
- Le développement des compétences des travailleurs;
- L'ouverture au commerce et à l'investissement.

Sous l'angle organisationnel, les entrepreneurs du secteur résidentiel possèdent des moyens plus limités quant à l'accès à la technologie ou à un outillage de pointe, ces éléments étant plus pertinents sur des chantiers de grande envergure, pour des entreprises ayant les ressources financières et humaines pour développer ou acheter ces équipements porteurs d'une plus grande efficacité.

Si l'ouverture au commerce et à l'investissement constitue une variable propre à chaque entrepreneur en fonction du plan d'affaire, la possibilité pour toutes les organisations d'un même milieu économique de jouir d'une main-d'œuvre compétente, à l'intérieur d'une structure législative moderne, se veut un enjeu sur lequel tant le gouvernement, les employeurs, les acteurs patronaux et les représentants syndicaux ont une influence notable.

6.1 Choisir la polyvalence

À bien des égards, le protectionnisme entourant la définition des tâches de chaque métier constitue un frein majeur ayant mis en échec plusieurs démarches visant originellement à donner à cette même industrie un vent de flexibilité dans l'organisation du travail. Dans ce contexte, l'option de permettre une plus grande polyvalence sur les chantiers résidentiels par l'exécution multidisciplinaire de tâches à risque faible, sans pour autant couper dans la définition des métiers en cause, constitue selon nous une approche novatrice qui n'a jusqu'ici jamais été tentée.

La polyvalence, - *capacité d'assurer des tâches différentes mais comparables, dans le cadre d'une même activité*. Interprétée pour les fins du présent rapport, elle signifie donc

l'accomplissement, en simultané, de différentes tâches interreliées, à l'intérieur d'une même activité, soit l'exécution de travaux sur un chantier de construction.

En temps de pénurie, ponctuée de mouvements de main-d'œuvre fréquents entre les employeurs, la capacité pour une organisation du secteur résidentiel de pouvoir assurer ses opérations en chantier, en misant sur une multidisciplinarité qui permet l'atteinte de standards de qualité à l'intérieur de délais prescrits, est ni plus ni moins que vitale.

Contrairement à la croyance, la polyvalence n'est pas incompatible avec les intérêts des salariés. Lorsqu'appuyé par une formation pertinente et pour la réalisation de tâches de moindre complexité, le développement de nouvelles compétences est reconnu comme source d'importants bénéfices liés à la satisfaction au travail. Côté employeur, la polyvalence en emploi offre aussi une gamme complète d'avantages, parmi lesquels la flexibilité dans l'organisation du travail se veut un atout nécessaire et incontournable :

« Pour l'employeur, les avantages de la polyvalence sont la flexibilité ou la souplesse d'affectation ainsi que la productivité ou l'optimisation des ressources humaines. »

Les avantages de la polyvalence au travail

Pour le travailleur

- Développe de nouvelles compétences professionnelles.
- Apprend de nouvelles pratiques, par des formations internes ou externes.
- Augmente sa motivation générale à l'emploi et sa satisfaction au travail : aide à la rétention.
- Possède une perspective d'employabilité accrue en cas de besoin.

Pour l'employeur

- Mieux faire face à la concurrence en contexte de pénurie.
- Possibilité de diversifier son offre de services et de se renouveler.
- Organisation du travail plus flexible, diminution des coûts liés à la sous-traitance.
- Ouvre des possibilités de reconnaissances (primes, promotions à la polyvalence).
- Permet de déceler de nouveaux talents et d'adapter l'assignation aux compétences.
- Diminue les effets de la pénurie de main-d'œuvre.
- Offre une flexibilité pour pallier les absences ponctuelles des salariés (ex : maladie).
- Gain en temps.

Et on peut anticiper un potentiel de coûts moins élevés pour l'acheteur/locataire.

RECOMMANDATION 5

Permettre une plus grande polyvalence sur les chantiers résidentiels par l'exécution multidisciplinaire de tâches à risque faible, sans pour autant couper dans la définition des métiers en cause, constitue selon nous une approche novatrice qui n'a jusqu'ici jamais été tentée.

6.2 Déployer la polyvalence

Comme plusieurs mesures visant à favoriser la productivité au travail, la polyvalence doit faire l'objet d'un encadrement strict pour avoir un effet optimal. Là où la tâche requiert une hyperspécialisation ou encore une technique de pointe, la polyvalence perd de sa pertinence. Autrement dit, une même personne ne peut être experte dans tous les domaines.

Il est donc recommandé d'appliquer la polyvalence à des tâches simples, de sorte que la formation, lorsque requise, soit efficace et que l'expérience acquise au fil du temps puisse être transférée avec fluidité à l'intérieur de l'organisation.

La littérature en matière de gestion regroupe une série de conseils et de mises en garde visant à mettre en œuvre la polyvalence à l'emploi. Il nous apparaît important de les faire ressortir puisque ces points expliquent les choix qui ont été faits quant à la mise en œuvre de notre recommandation, permettant essentiellement à divers métiers de finition d'exécuter en commun une multitude de tâches peu risquées lors de projets de construction domiciliaire¹³ :

La formation : pierre angulaire de la mitigation des risques de la polyvalence

La polyvalence à l'emploi, peu importe sa teneur, doit être accompagnée d'une formation suffisante. La formation permet de garder des travailleurs qualifiés. Elle doit se faire dans certains métiers, particulièrement pour préserver l'expertise de pointe de certaines activités.

Caractéristiques porteuses de succès :

- *La polyvalence est recommandée pour les entreprises de taille moyenne ou petite.*
- *La polyvalence est adaptée aux activités relativement simples, peu risquées.*
- *La tendance la plus productive consiste à avoir des salariés polyvalents, qui appuient leur pratique sur une expertise de fond (métier principal).*
- *La polyvalence, tout comme l'expertise, doit être reconnue (promotion interne, bonification de la rémunération, valorisation de l'employeur).*
- *Un salarié doit être polyvalent dans certaines tâches, et non dans toutes les tâches.*

RECOMMANDATION 6

Appliquer la polyvalence à des tâches simples, de sorte que la formation, lorsque requise, soit efficace et que l'expérience acquise au fil du temps puisse être transférée avec fluidité à l'intérieur de l'organisation

6.3 La polyvalence : une mesure cohérente qui apporte un gain de productivité

Pour l'APCHQ, il relève de l'évidence que le partage des tâches constitue une mesure recommandable et tributaire d'une réelle hausse de la productivité. Étant donné l'abondance de métiers spécialisés en finition, la durée limitée des travaux spécialisés, la multitude de tâches présentant un niveau de complexité faible ou modéré et le nombre de petites entreprises de trois salariés ou moins, le secteur résidentiel comporte plusieurs conditions favorisant le partage d'activités entre les métiers.

Parallèlement, la population québécoise conçoit difficilement qu'il faille passer par un nombre incalculable d'intermédiaires pour procéder à des travaux de construction ou de rénovation. Cette perception n'est pas dénuée de sens à la lumière de la dichotomie qui existe entre les projets soumis à la Loi R-20 et ceux qui ne tombent pas sous la gouverne de cette même législation.

¹³ Sources: <https://www.symalean.com/blog/des-competences-en-adequation-aux-besoins-de-votre-entreprise#:~:text=Les%20b%C3%A9n%C3%A9fices%20de%20la%20polyvalence,-%E2%80%8D&text=De%20cette%20fa%C3%A7on%2C%20la%20polyvalence,collaborateurs%20d%27augmenter%20leur%20employabilit%C3%A9.>
<https://yelow.com/la-polyvalence-dans-industrie-du-futur-pourquoi-comment/>

Exemples de paradoxes : la polyvalence existe déjà

- Dans le premier cas, chaque tâche, y compris la plus simple, est octroyée à un métier qui en a souvent la juridiction exclusive, ce qui a pour effet d'augmenter le nombre de travailleurs nécessaires et les coûts associés à l'accomplissement des travaux.
- À l'opposé, à l'exception des tâches complexes visant la structure de l'immeuble, ou encore des activités risquées du domaine de l'électricité et de la plomberie qui sont protégées en vertu d'une législation spécifique, il n'est pas rare de voir un propriétaire-occupant exécuter lui-même les travaux de rénovation dans sa propre maison, sans aucune qualification.

Comment alors expliquer que pour des tâches similaires, d'une complexité égale et pour une même clientèle, soit les particuliers, la Loi R-20 et sa réglementation exigent une segmentation serrée en fonction de divers métiers, alors qu'il n'en est nullement question, sauf exceptions, pour les travaux de rénovation de maisons unifamiliales habitées?

Qui plus est, pourquoi, lors de la rénovation d'une cuisine dans une unité d'habitation locative, un propriétaire d'immeuble doit-il faire affaire avec six corps de métier, alors que pour les mêmes travaux exécutés dans une maison unifamiliale habitée, pour le compte des propriétaires-occupants, un seul travailleur polyvalent est capable et autorisé à réaliser plusieurs activités de finition, sans même détenir un certificat de compétence?

Le simple fait de poser ces questions laisse entrevoir la pertinence de la polyvalence et de la recommandation phare de ce mémoire : en matière de finition sur des chantiers résidentiels, les travailleurs et les employeurs qualifiés œuvrant sous le couvert de la Loi R-20 devraient être autorisés à se partager des tâches peu risquées afin de recréer la productivité et la flexibilité que l'on retrouve dans le secteur de la rénovation non régie, où un seul travailleur, voire même un bénévole ou un propriétaire, peut réaliser un ensemble d'activités sans contraintes réglementaires.

RECOMMANDATION 7

Les travailleurs et les employeurs qualifiés œuvrant sous le couvert de la Loi R-20 devraient être autorisés à se partager des tâches peu risquées, afin de recréer la productivité et la flexibilité que l'on retrouve dans le secteur de la rénovation non régie, où un seul travailleur peut réaliser un ensemble d'activités sans contraintes réglementaires.

6.4 Des activités de finition à risques faibles

Toute activité de construction comporte des risques qui lui sont liés. L'APCHQ est d'avis que ces risques ont un caractère objectif suffisant pour permettre de déterminer le travail de finition qu'un salarié pourrait accomplir, en complément des tâches prévues à la définition officielle du métier qu'il exerce. En fait, le facteur de risque est un qualificatif qui est lui-même influencé par deux autres caractéristiques importantes : la complexité de la tâche et l'outillage nécessaire à son exécution.

Exemples d'objectivité des risques :

- Personne ne mettra en doute que la soudure en hauteur sur une structure en acier est une tâche plus risquée que la pose d'une moulure en bois dans le bas d'un mur. Cette réalité évidente est liée au fait que la soudure en hauteur demande intrinsèquement l'utilisation d'un outillage hautement spécialisé, des connaissances particulières à l'utilisation de ces outils et diverses certifications qui confirment que l'exécutant a les compétences nécessaires pour accomplir son

travail en conformité avec les plus hauts standards, sans mettre en péril sa propre sécurité, ni celle des futurs utilisateurs du bâtiment.

- À l'opposé, l'installation d'une moulure de bas de mur est une tâche à risque beaucoup plus faible, non seulement parce que l'activité ne fait pas appel à des connaissances poussées, mais aussi parce qu'elle s'exécute avec un outil commun et que la pièce, même si installée incorrectement, ne constitue pas un défaut majeur risquant de compromettre l'intégrité du bâtiment.

Le facteur de risque à l'avantage de qualifier le travail de finition partageable entre les métiers, sans avoir à déterminer pour chaque activité une durée maximale uniforme. Une telle limite serait d'ailleurs contraire aux soucis de productivité et d'efficience qui soutiennent l'actuel processus de modernisation de la Loi R-20.

En fait, il serait illogique qu'un travailleur excessivement précis et minutieux dans ses actions se voit dans l'impossibilité de réaliser une activité de finition liée à l'exécution de travaux relevant de son métier principal, simplement parce qu'il prend normalement plus de temps pour en venir à ses fins. Or, en limitant le partage des tâches à une durée spécifique, par exemple d'une heure, une partie des travailleurs ne pourrait se prévaloir de la mesure, ce qui est contraire à l'esprit de création d'une plus grande productivité.

L'APCHQ est d'avis que peu importe la durée, si la tâche de finition est commune, qu'elle n'entraîne pas ou peu de risques et qu'elle permet au titulaire d'un certificat de compétence d'entamer, de poursuivre ou de terminer un projet de construction résidentiel, elle se doit d'être autorisée.

Une distinction des risques déjà existante

Pour déterminer le facteur de risque des différentes activités de finition partageables entre certains métiers omniprésents dans la construction domiciliaire, il convient, à notre avis, de référer à une source législative déjà existante et applicable dans l'industrie de la construction. 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, en fonction du risque relatif et de la complexité qu'elles représentent.

- Le premier groupe, détaillé à l'Annexe II du Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires, rassemble les travaux jugés à risque et pour lesquels une qualification technique supplémentaire est exigée à l'entrepreneur.
- À l'inverse, les sous-catégories détaillées à l'Annexe III identifient quant à elles des travaux à risques faibles, pour lesquels les administrateurs inscrits comme répondants au regard de la licence RBQ de l'entreprise ne sont soumis à aucun examen technique. Globalement, les travaux de finition pour lesquels nous suggérons un partage des tâches entrent dans ces sous-catégories.

Aussi, notons que l'article 3 du *Règlement sur les travaux bénévoles de construction* offre un descriptif de quelques activités de finition, lesquelles peuvent être effectuées par des particuliers ne détenant aucune formation, ni certificat de compétence. Dans la proposition de modification réglementaire qui suit, nous présentons une définition plus générale du concept de « finition », qui englobe ces activités permises en volontariat.

Règlement sur les travaux bénévoles de construction (chapitre R-20, r. 14.2 - art. 3)

Une personne ne détenant pas de certificat de compétence peut effectuer bénévolement, pour le compte d'une

personne physique et au regard du logement qu'elle habite ou qu'elle prévoit habiter :

- 1° les travaux qui concernent la peinture intérieure et extérieure, les surfaces intérieures comme les revêtements de sols, de murs et de plafonds, et leur finition ainsi que les travaux similaires ou connexes;
- 2° les travaux non structuraux en bois ou en plastique, telle la menuiserie de finition, ainsi que les travaux similaires ou connexes;
- 3° les travaux qui concernent les portes ou les fenêtres intérieures ainsi que les travaux similaires ou connexes;
- 4° les travaux qui concernent les armoires et les comptoirs ainsi que les travaux similaires ou connexes;
- 5° les travaux qui concernent le marbre, le granit, la céramique, le terrazzo et autres matériaux similaires ainsi que les travaux similaires ou connexes.

Pour les fins de la possible modification législative ou réglementaire discutée dans ce rapport, nous suggérons que le détenteur d'un certificat de compétence d'un métier comprenant des activités de finition soit autorisé à réaliser, en complément de son travail principal sur des chantiers résidentiels, d'autres tâches de finition à faible risque correspondant aux activités précisées dans la définition des sous-catégories de l'Annexe III du *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs*.

Tel que présenté, compte tenu des particularités déjà applicables aux bénévoles et aux employeurs titulaires d'une licence d'entrepreneur spécialisé, nous croyons 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 :

« On suppose également qu'il règne, entre divers textes législatifs adoptés par une même autorité et dans un même domaine, la même harmonie que celle que l'on trouve entre les divers éléments d'une loi : l'ensemble des lois dans le domaine de la construction est censé former un tout cohérent. »¹⁴

En résumé, ce n'est qu'en vertu d'un protectionnisme exagéré que les définitions de métiers inscrites au *Règlement sur la formation professionnelle* demeurent figées dans le temps.

RECOMMANDATIONS 8, 9 et 10

Permettre le partage des travaux de finition à faibles risques entre les métiers prévus par la réglementation, ces activités étant omniprésentes dans le secteur résidentiel.

Nous suggérons que le détenteur d'un certificat de compétence d'un métier comprenant des activités de finition soit autorisé à réaliser, en complément de son travail principal sur des chantiers résidentiels, d'autres tâches de finition à faible risque correspondant aux activités précisées dans la définition des sous-catégories de l'Annexe III du *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs*.

Nous croyons 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.

6.5 Proposition de modifications réglementaires

Pour permettre l'exécution d'activités de finition partagées, l'APCHQ propose les modifications réglementaires suivantes :

¹⁴ Source : Québec (Procureur général) c. 2644-4273 Québec inc., 2006 QCCQ 7649 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/1p4gn>>, consulté le 2023-09-13

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction

A. 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.

B. 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 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 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.

C. Reformulation et ajouts à l'article 18 (voir soulignements)

- L'employeur ne peut faire accomplir par un apprenti et un apprenti ne peut accomplir d'autres tâches que celles du métier pour lequel il a été admis à l'apprentissage, ainsi que celles pouvant être exécutées par un compagnon en lien direct avec l'exercice de ce métier.
- Nonobstant le premier alinéa, 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), l'employeur peut faire accomplir par le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti d'un métier du groupe 1. de l'annexe A toute activité de finition relevant de la juridiction de l'un ou l'autre des métiers de ce groupe. Également, dans le même secteur, le titulaire d'un certificat de compétence apprenti d'un métier du 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 groupe.
- Lorsqu'il réalise une activité de finition dans le secteur résidentiel, le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti est réputé exercer une tâche du métier pour lequel il est qualifié.
- L'employeur ne peut faire exécuter des tâches par un apprenti que sous la surveillance immédiate d'un compagnon du même métier.
- Le détenteur d'un certificat de compétence compagnon correspondant à une activité prévue à l'Annexe C, à l'Annexe D, ou à une activité partagée prévue à l'Annexe E ne peut en aucun cas exercer la surveillance immédiate d'un apprenti pour le métier duquel est issue cette activité.

D. 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 :

1. Carreleur
2. Charpentier-menuisier
3. Cimentier applicateur
4. Peintre
5. Plâtrier
6. Poseur de revêtements souples
7. Poseur de systèmes intérieurs

RECOMMANDATION 11

Nous proposons les modifications suivantes applicables aux dispositions du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction :

1. Ajout de la définition de « finition » à l'article 1, basée sur une recommandation produite par l'Office québécois de la langue française.
2. Reformulation et ajouts aux articles 4 et 18 afin de permettre au *compagnon et à l'apprenti d'un métier d'accomplir, dans le secteur résidentiel, toute activité de finition relevant d'un groupe de métier désigné comme tel à l'annexe A.*
3. Nouveau groupement de métiers (Groupe I de l'annexe A) *qui comprend sept métiers ayant juridiction sur des activités de finition.*

7. La formation professionnelle comme levier de productivité

Lors d'une allocution tenue le 1^{er} mai dernier dans le cadre d'un rendez-vous organisé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, le ministre du Travail soulignait avec pertinence la nécessité pour l'industrie d'inclure dans l'actuel processus de modernisation de sa législation des aspects relatifs à la formation, la qualification et l'intégration des travailleurs :

« Ce qui importe pour moi, c'est de bien reconnaître leurs acquis et compétences, de s'assurer que leur formation soit équivalente à ce qui est requis au Québec pour œuvrer dans le secteur de la construction. Il ne faut pas que ça devienne un bar ouvert non plus. Il faut s'assurer de bien évaluer les personnes et leur permettre, sans lourdeurs inutiles, d'intégrer ce secteur. » - Jean Boulet, ministre du travail, 1^{er} mai 2023.

L'APCHQ adhère sans réserve à la vision du ministre.

Dans les faits, depuis plusieurs années, l'industrie structure sa conception de la formation des travailleurs selon un seul et même paradigme : seul un salarié issu du programme d'études professionnelles d'un métier de la construction (DEP) est qualifié pour exécuter des travaux de construction.

7.1 Former au-delà du cursus scolaire: reconnaître l'expérience

Une modélisation restreinte de la formation, telle que citée précédemment, omet par ailleurs de tenir compte de l'expérience acquise par tout un pan de personnes qui intègrent l'industrie autrement, en étant porteurs 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 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 de 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 également être repensée, notamment afin d'y intégrer une partie pratique beaucoup plus élaborée. L'ajout récent de nouveaux programmes de formation professionnelle en alternance travail-études (formation initiale des métiers) constitue sans l'ombre d'un doute un pas dans la bonne direction.

Par contre, 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 modeler la formation des salariés, sans contourner les impératifs 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 direct en milieu de travail. Cette proposition est d'ailleurs amplement détaillée dans la section suivante.

RECOMMANDATION 12

Faciliter l'accès à l'industrie de 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.

7.2 Former au-delà du cursus scolaire : former dans la pratique (parcours d'apprentissage par expérience en milieu de travail)

Tant au Canada qu'à l'international, il est reconnu que l'apprentissage direct en milieu de travail, 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.

Dans un rapport publié en 2018, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes du Canada (le Comité) a passé en revue la possibilité de faire croître au pays une nouvelle culture de formation basée sur l'apprentissage par expérience en milieu de travail. Au terme de huit journées d'audience et après l'étude de plus de 24 mémoires déposés par des organismes du milieu de l'éducation, des associations d'employeurs et des regroupements syndicaux, l'instance trace un constat qui fait l'unanimité auprès des acteurs consultés :

« 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. »¹⁵

DÉFINITION : APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE

Se dit du processus par lequel les étudiants apprennent à partir de leurs expériences en milieu scolaire et professionnel. Il inclut les types de programmes et de pratiques pédagogiques pouvant faciliter, assurer et intégrer efficacement l'apprentissage dans les deux milieux.

La formation en apprentissage sous la forme d'un mentorat entre compagnons et apprentis constitue une voie déjà largement utilisée au pays. À l'extérieur du Québec, dans le secteur de la construction, la supervision du compagnon n'est pas seulement mise à profit en matière de surveillance du travail réalisée par l'apprenti, puisque la personne qui agit comme mentor est également responsable de la formation et de l'évaluation d'un ou plusieurs travailleurs sous sa responsabilité, le processus étant encadré par une structure formelle développée par les autorités compétentes.

Néanmoins, nous constatons que les pratiques actuelles gagneraient à être facilitées.

Le Québec accuse un retard considérable. S'il est vrai que certaines qualifications professionnelles obligatoires sous la tutelle d'Emploi-Québec permettent d'intégrer un métier de la construction par un processus de formation en entreprise sans l'intervention du réseau scolaire, la contrepartie pour les activités assujetties aux dispositions de la Loi R-20 est quasi inexistante.

Par exemple :

- Ce n'est que depuis 2021 que l'industrie a fait place à des stages d'été sur les chantiers.
- Les premiers projets d'alternance travail-étude viennent, quant à eux, d'être implantés dans une poignée de centres de formation professionnelle au cours des derniers mois.

Pourtant, la méthode de formation en apprentissage a fait ses preuves!

Selon des données compilées par le gouvernement canadien en 2015, « *la vaste majorité de ceux qui complètent un programme d'apprentissage (soit 81 %) obtient un emploi permanent. Les apprentis qui ont complété leur programme ont par ailleurs un revenu annuel moyen de 69 512 \$ ou une rémunération de 33 \$ l'heure.* »¹⁶

Une revue des meilleures pratiques confirme que le parcours de formation doit d'abord et avant tout être établi sur la base d'un contrat moral d'apprentissage impliquant un employeur, un compagnon formateur, un apprenant et l'État, dans un rôle d'encadrement. Contrairement à la perception courante, le cheminement d'apprentissage en milieu de travail n'exclut pas nécessairement le recours aux enseignements théoriques donnés par des centres de formation spécialisés. D'ailleurs, la structure mise en place en Saskatchewan constitue, à notre avis, un modèle inspirant qui intègre un volet théorique obligatoire pour tous les futurs détenteurs d'une qualification professionnelle en construction, à l'intérieur d'un apprentissage réalisé à 85 % en milieu de travail, y compris sur les chantiers.

¹⁵ Source : <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/HUMA/Reports/RP10078738/humarp12/humarp12-f.pdf>

¹⁶ Source : <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/HUMA/Reports/RP10078738/humarp12/humarp12-f.pdf>

Exemple d'un entraînement à l'apprentissage professionnel en milieu de travail, la Saskatchewan :

- Le futur apprenti choisit son métier dès les dernières années du secondaire. Des programmes de pré-emploi sont offerts par le réseau scolaire.
- Le futur apprenti trouve un employeur qui souhaite lui donner l'apprentissage pratique du métier en milieu de travail, tout en assurant sa supervision.
- L'apprenti complète, avec l'employeur et le compagnon désigné comme mentor, les formulaires du « contrat d'apprentissage ». Ce contrat est transmis, avec les preuves de préalables scolaires, au *Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC)*.
- Le SATCC fournit les formulaires d'encadrement et de suivi de l'apprentissage pratique au chantier. Ceux-ci contiennent les éléments techniques à exécuter selon le métier, le nombre d'heures d'entraînement requis pour chaque tâche et les critères d'évaluation développés.
- L'apprenti travaille les périodes requises sur le chantier. Chaque mois, il soumet l'avancement de ses heures dans un formulaire en ligne administré par le SATCC (compte personnel du travailleur).
- Lorsque des paliers préétablis d'heures en chantier sont franchis, l'apprenti s'enregistre auprès d'un centre de formation professionnelle désigné afin de suivre le volet théorique prévu pour son programme.
- Lorsque les volets techniques (heures en chantier) et théoriques sont complétés, l'apprenti s'inscrit à l'examen de certification, administré par le SATCC.
- Après réussite de l'examen (note de 70 % ou plus), l'apprenti reçoit un « certificat d'apprentissage complété », ainsi qu'un « certificat de qualification compagnon » relatif à son métier.

RECOMMANDATION 13

Intégrer un volet théorique obligatoire pour tous les futurs détenteurs d'une qualification professionnelle, à l'intérieur d'un apprentissage réalisé à 85 % en milieu de travail, y compris sur les chantiers, pour plusieurs métiers de la construction.

L'APCHQ suggère dès lors que certains métiers de finition, pour lesquels nous avons recommandé un partage des tâches (voir section précédente), soient soumis à un régime de formation inversé, par lequel l'apprentissage au chantier serait valorisé. Une telle mesure aurait le double avantage de favoriser la qualité par la formation dans la pratique et de répondre aux besoins d'une clientèle qui ne souhaite pas intégrer l'industrie par la voie académique. Selon l'approche proposée :

- La CCQ aurait 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) seraient 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 auraient comme source les modules des différents diplômes d'études professionnelles existants.
- Il reviendrait au corps professoral des CFP, dédié actuellement à la formation initiale des métiers de la construction, de dispenser ces mêmes formations.

RECOMMANDATION 14

Que les métiers soient soumis à un régime de formation inversé, par lequel l'apprentissage au chantier serait valorisé, en complément des programmes d'études professionnelles actuels.

7.3 Démonstration de faisabilité : formation par expérience et reconnaissance des acquis

Métiers visés

- Carreleur
- Charpentier-menuisier, uniquement pour les spécialités suivantes :
 - Parqueteur-sableur
 - Coffrage d'ouvrages en béton
 - Menuiserie de finition et ameublements intégrés (à créer).
- Peintre
- Plâtrier
- Poseur de revêtements souples
- Poseur de systèmes intérieurs
- Cimentier applicateur

Fonctionnement sommaire

- Intégration directe dans l'industrie, sans utilisation des bassins de main-d'œuvre.
- Abolition de la garantie d'emploi de 150 heures.
- Formulaire de contrat d'apprentissage tripartite (employeur-compagnon-apprenti) transmis à la CCQ électroniquement, avec la preuve d'obtention des préalables scolaires minimums et l'attestation du suivi du cours de sécurité sur les chantiers (30 h).
- Transmission, par la CCQ, du certificat de compétence apprenti au travailleur, valide pour la durée totale de l'apprentissage du métier.
- Transmission, par la CCQ, du « guide d'apprentissage » officiel du métier au travailleur (voir exemples en annexe 1).
- L'employeur et le compagnon se procurent en ligne le « guide d'encadrement » de l'apprenti en fonction du métier.
- Les centres de formation professionnelle (CFP) développent et mettent en place des cours ciblant les compétences de base du métier, selon des modules du DEP, et ce, afin de soutenir le volet théorique obligatoire durant l'apprentissage.
- L'offre de cours des CFP est publiée selon un calendrier annuel, accessible sur le compte en ligne du travailleur avec la CCQ.
- L'apprenti s'inscrit à ses formations obligatoires en ligne en fonction des recommandations du « guide d'apprentissage ».
- Les heures d'apprentissage continuent d'être suivies par la CCQ par les déclarations au rapport mensuel de l'employeur. Les périodes d'apprentissage de 2 000 heures sont conservées aux fins d'augmentation des conditions salariales selon le texte des conventions collectives.

Évaluation de l'apprentissage, qualification et examens

- Pour être admis à l'examen de qualification compagnon, l'apprenti doit avoir réalisé la totalité de ses heures d'apprentissage et avoir suivi l'entièreté de l'offre de cours théoriques obligatoires désignée pour son métier. Ces cours ne peuvent faire l'objet d'un crédit d'heures d'apprentissage.
- L'employeur est responsable de transmettre à la CCQ le formulaire de suivi des activités de formation réalisées et évaluées sous la supervision du compagnon.
- 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 (ne s'applique pas pour les cas fortuits).
- La note de passage à l'examen de qualification écrit est fixée à 70 % (plus sévère).
- Nombre limité de reprises de l'examen de qualification.

- Le salarié qui ne réussit pas l'examen demeure apprenti en dernière année d'apprentissage de son métier.
- Possibilité pour une clientèle ciblée de passer un examen pratique de qualification auprès d'un CFP (exemples : immigrants avec difficultés linguistiques, personnes analphabètes ou avec un handicap cognitif léger, travailleurs autochtones et Inuits, etc.). Pour cette clientèle, les CFP ont la possibilité de valider le suivi et la compréhension des formations théoriques obligatoires au moyen de tests pratiques.

Tout apprenti peut poursuivre sa formation avec un autre employeur enregistré à la CCQ, sous réserve d'un nouveau contrat d'apprentissage signé par celui-ci.

Reconnaissance des acquis et crédits de formation

Le parcours d'apprentissage par expérience en milieu de travail constitue une avenue parallèle à la voie de la qualification par le DEP. Elle sous-entend par ailleurs la mise en place d'un processus de reconnaissance des acquis professionnels, par lequel les centres de formation seraient à même d'évaluer, tant sur chantier qu'à l'intérieur d'une maison d'enseignement, la capacité d'un individu d'exécuter, ou d'avoir exécuté, au cours de ses emplois précédents, les activités essentielles de son métier.

- En milieu de travail, le cursus de tâches développé par la Commission, pour accompagner l'entreprise et son travailleur en apprentissage, pourrait servir d'assise à une validation ayant pour but de démontrer la compétence du salarié.
- Chaque tâche étant accompagnée d'un nombre d'heures de pratique devant être exécutées et supervisées par l'employeur, par le compagnon qui agit comme mentor, il serait alors simple de retracer et de mesurer la compétence d'un individu dans un domaine précis.
- À cette validation, nous croyons important que les professeurs évaluateurs des CFP aient la possibilité d'observer la réalisation d'une activité donnée, tant au chantier qu'à l'école, pour s'assurer de la compétence de l'apprenti.

Cette réalité de reconnaissance des acquis n'est pas nouvelle en matière de formation professionnelle. Quant au processus visant à démontrer la réalisation de diverses tâches selon un nombre d'heures authentifié par l'employeur, nous sommes d'avis qu'il rejoint les caractéristiques essentielles de la reconnaissance d'expérience de travail soutenue par la CCQ.

Comme salarié, un individu a déjà la possibilité de soumettre à la CCQ un formulaire accompagné d'une lettre de l'employeur décrivant la nature des tâches réalisées et le nombre d'heures de travail associées pour des travaux du métier n'étant pas assujettis à la Loi R-20. Liée à une preuve financière confirmant l'exécution d'un travail rémunéré et payé par l'employeur (ex. : T-4 annuel ou ensemble des relevés de paie hebdomadaires), l'expérience décrite dans le dossier de reconnaissance d'heures de l'apprenti est ensuite créditée au carnet d'apprentissage du travailleur.

Le processus de reconnaissance des acquis suggéré pour le travailleur exécutant un parcours d'apprentissage par expérience a pour finalité de permettre à la personne, qui possède une connaissance adéquate des activités essentielles du métier doublée d'une expérience pratique reconnue, de ne pas être inutilement soumise aux formations obligatoires administrées par les centres de formation professionnelle. À défaut, tout individu qui entre dans l'industrie sans passer par le DEP officiel du métier devrait suivre ses cours imposés pour pouvoir passer son examen de compétence et accéder au titre de compagnon.

En aucun cas l'APCHQ ne suggère d'annuler les différents programmes des DEP pour les métiers de finition de l'industrie de la construction. 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 au chantier à une clientèle qui est moins attirée par le parcours scolaire traditionnel. Cette approche reproduit une formule qui a fait ses preuves sous d'autres juridictions canadiennes. Elle sous-entend une formation essentiellement centrée sur la pratique en milieu de travail, complétée par une offre de cours théoriques ciblée.

RECOMMANDATION 15

Proposer des options de parcours de formation ou de reconnaissance des acquis supplémentaires afin de faciliter l'accès à l'industrie à un plus large éventail de travailleurs, particulièrement les groupes sous-représentés (femmes, travailleurs issus de l'immigration, autochtones et inuits).

8. Accès à l'industrie : essentiel de la faciliter

Intimement liée à notre suggestion visant à implanter la possibilité d'un parcours d'apprentissage par expérience au chantier, parallèlement au diplôme d'étude professionnel offert pour chaque métier de l'industrie, la révision du processus d'accès à l'industrie, pour la clientèle qui utilise actuellement l'ouverture des bassins régionaux causée par la pénurie de main-d'œuvre, doit avant tout permettre aux entreprises d'intégrer rapidement un travailleur, en minimisant les contraintes administratives et réglementaires.

D'abord, nous croyons qu'il est primordial que l'industrie prenne conscience de l'impertinence d'utiliser le mécanisme d'ouverture des bassins de main-d'œuvre pour pallier les besoins actuels de travailleurs dans les entreprises.

Reliques d'un passé où les taux de chômage atteignaient des sommets inégalés et où la dynamique des relations de travail prônait un contingentement des métiers pour protéger l'employabilité des travailleurs existants, les bassins de main-d'œuvre constituent maintenant un frein majeur qui limite l'accès aux travailleurs qualifiés, principalement ceux issus de groupes minoritaires et sous représentés dans l'industrie. En voici deux exemples :

- Un employeur qui désire embaucher un travailleur étranger n'a pas le contrôle de sa date exacte d'arrivée. Il relève du miracle de coordonner les impératifs liés à l'immigration de sorte que la venue en sol canadien d'un travailleur coïncide avec la pénurie annoncée dans une région et de surcroît pour le métier visé.
- Même constat pour l'individu souffrant d'une déficience intellectuelle légère, ne brimant pas ses capacités cognitives et fonctionnelles, qui aimerait intégrer l'industrie sans passer par la voie des cours de formation professionnelle. Faute d'un accès facilité, cette personne peut très bien se tourner vers d'autres alternatives, le milieu de la construction n'étant pas assez souple pour répondre rapidement à la fois au besoin de l'employeur, mais aussi aux aspirations souvent pressantes d'un jeune inévitablement courtisé par les acteurs d'autres industries plus agiles dans leur recrutement.

La situation vécue par le milieu de la restauration, à la suite des impossibilités d'emploi engendrées par la pandémie, devrait servir d'alarme pour toute personne concernée par l'avenir de l'industrie de la construction. Que l'accessibilité à l'emploi soit freinée en raison de

contraintes structurelles administratives ou d'une conjoncture ponctuelle de nature imprévisible, l'effet est le même : le travailleur a le choix, et si des obstacles nuisent à son employabilité, il se tourne rapidement vers une autre avenue pour subvenir financièrement à ses besoins.

Signe que la pénurie de main-d'œuvre s'intensifie, près d'un jeune travailleur de 16 à 34 ans sur deux (49 %) s'est vu approcher au moins une fois par un chasseur de têtes ou un recruteur dans la dernière année. C'est plus que les travailleurs âgés de 35 ans et plus (39 %). [...] plus l'intérêt pour les DEP de la construction semble s'amenuiser.

Les données révèlent aussi que les jeunes travailleurs démontrent moins de patience dans la durée du processus de recrutement. Un travailleur sur quatre aurait aussi abandonné le dépôt d'une candidature à un poste parce que c'était trop complexe.¹⁷

Au cours des 10 dernières années, les différents programmes de formation initiale offerts pour les métiers de la construction n'ont pas été en mesure de fournir un nombre de salariés qualifiés adéquats pour subvenir aux besoins de l'industrie et de la population.



Source : CCQ.

Devant cet état de fait, l'APCHQ est d'avis qu'il faut prévoir un accès facilité vers une deuxième voie de qualification par l'expérience au chantier, dans la mesure où celle-ci est structurante, accompagnée d'une supervision adéquate et de formations obligatoires concernant les bases essentielles du métier.

L'industrie de la construction a déjà son fonctionnement qui lui est propre. Une employabilité multisectorielle pour les salariés syndiqués, qui peuvent aller d'une entreprise à l'autre. Dans ce contexte, il convient maintenant de boucler la boucle et de permettre un pairage naturel, sans restriction, entre ceux qui cherchent à intégrer l'industrie et les employeurs ayant des besoins pressants qui ne correspondent pas toujours avec la sortie des cohortes des finissants du DEP, d'ailleurs en nombre insuffisant à travers le Québec.

RECOMMANDATION 16

Abolir l'entrée par pénurie de main-d'œuvre (ouverture de bassin) pour un jumelage naturel entre les chercheurs d'emploi et les besoins immédiats des employeurs.

¹⁷ Source: <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/sondage-leger-les-employeurs-mis-au-defi-par-les-attentes-des-jeunes-travailleurs-selon-le-cpq-et-l-ordre-des-crha-850664253.html>

9. Mobilité provinciale : permettre le droit au travail

L'APCHQ souhaite d'abord souligner son inconfort quant à tout principe visant à restreindre l'employabilité des salariés, et de surcroît, à limiter l'employeur dans sa capacité de réaliser des travaux partout en province. Aussi, plusieurs des énoncés et concepts formulés dans le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r.6.1.), nous apparaissent à ce jour désuets ou n'ayant plus de pertinence. Dans le contexte actuel, qui allie pénurie, rareté et vieillissement de la main-d'œuvre, la capacité pour une entreprise de pouvoir compter sur une main-d'œuvre stable, qualifiée, efficace, motivée et productive constitue un incontournable pour assurer sa pérennité. De l'accès à une main-d'œuvre découle directement sa capacité à gérer le risque, et donc à se développer à court, moyen et long termes.

9.1 La mobilité de la main-d'œuvre favorise l'accès à l'industrie

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. Sachant qu'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 improductif de limiter les options de pairage entre un employeur et un salarié 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. »¹⁸

Aussi, la mobilité permet aux travailleurs de choisir de meilleurs employeurs, créant ainsi, dans un contexte de rareté, une pression positive auprès des entreprises pour qu'elles adoptent de meilleures pratiques de gestion. L'embauche forcée d'un salarié, basé dans la 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 afin de répondre à ses besoins et à ses aspirations professionnelles. Pour les personnes issues de groupes sous-représentés, cette réalité frappe l'imaginaire, puisqu'elle constitue une nouvelle barrière à l'employabilité.

Exemple qui illustre comment la mobilité aide à l'accès et à l'intégration de groupes minoritaires

Deux mises en situation permettent d'illustrer concrètement les effets négatifs de la priorité d'embauche régionale :

1. Au moment d'écrire ces lignes, une personne qui habite Eastman, en Estrie, est dans l'impossibilité de se trouver un emploi auprès d'un entrepreneur ayant des chantiers à Sherbrooke, même si cette ville se situe à 30 minutes de route de son lieu de résidence. Seule la règle d'embauche prioritaire régionale, contenue au Règlement 6.1. de la Loi R-20, explique une

¹⁸ Source : 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

telle incohérence, puisque les villes d'Eastman et de Sherbrooke font partie de deux régions CCQ différentes, soient celles de Montréal et des Cantons-de-l'Est.

2. Imaginons ensuite une situation où un important employeur de l'une de ces régions aurait des pratiques de gestion discriminatoires, à l'intérieur d'un environnement de travail néfaste. Toujours en vertu des restrictions réglementaires en matière de mobilité, un immigrant victime de harcèlement psychologique n'a pas, à ce jour, la possibilité de changer d'employeur pour aller vers celui qui a des pratiques favorables, dans la mesure où celui-ci possède des chantiers situés dans la région de placement voisine de celle de son domicile. Dans ce cas, on peut émettre l'hypothèse que le travailleur considérerait l'option de simplement quitter l'industrie de la construction.

Revient-il au gouvernement ou à la législation afférente de l'industrie de limiter le libre marché et le pairage naturel entre un employeur et un salarié? L'APCHQ répond par la négative. Dans le secteur résidentiel, la convention collective est actuellement exempte de modalités touchant la mobilité régionale et nous ne souhaitons pas que notre secteur soit différent par une application réglementaire. La courte durée des travaux, associée aux limites administratives des petites entreprises qui peinent à remplir leurs obligations en matière d'embauches et de fins d'emploi, expliquent sommairement notre positionnement.

RECOMMANDATIONS 17 et 18

Abolir les règles contenues au Règlement 6.1 qui limitent les embauches et la mobilité de la main-d'œuvre entre les régions.

Maintenir la convention collective du secteur résidentiel exempte de modalités touchant la mobilité régionale, incluant l'application d'un règlement qui irait dans le sens contraire.

9.2 La mobilité pour permettre des déplacements plus courts et écologiques

Afin d'implanter un changement durable qui implique le retrait de règles établies depuis plusieurs années, nous croyons important de souligner certains bénéfices qui s'appliquent au salarié qui accepte volontairement de travailler loin de son domicile. Dans la convention collective du secteur résidentiel, des mesures existent pour reconnaître et compenser les situations où un travailleur consent à se déplacer sur de longues distances (120 Km+ de son lieu de résidence) :

- Pour chaque journée au chantier, une indemnité de chambre et pension non imposable, couvrant les frais relatifs aux repas et à l'hébergement, est versée.
- L'employeur doit indemniser le salarié pour l'utilisation de son véhicule personnel et verser à celui-ci une indemnité de temps de transport, payée à son taux de salaire normal, pour couvrir la durée du déplacement aller-retour.
- Le travailleur peut refuser, sans possibilité de sanction disciplinaire, une assignation à 120 km ou plus de son lieu de résidence.

En conséquence, le salarié qui choisit de travailler sur un chantier hors région, loin de son domicile, le fait en toute liberté et sans subir de contraintes monétaires.

À l'opposé, c'est souvent le travailleur domicilié près d'une frontière régionale, et incapable de se trouver du travail près de chez lui dans une ville voisine d'une région connexe, qui se trouve brimé par la priorité d'embauche prévue par le Règlement. Pour cette personne, les contraintes

ne sont pas liées à la distance, mais bien à l'incongruité des mesures en place, qui ne soutiennent pas adéquatement le travail de proximité et qui forcent le travailleur à trouver de l'emploi à plusieurs heures de route dans sa région de domicile, engendrant par le fait même des frais de déplacement inutiles, une perte de temps en famille, une diminution générale de la qualité de vie ainsi qu'un impact environnemental injustifié.

Pour ces raisons, l'APCHQ recommande de permettre le travail dans les régions limitrophes sans contraintes et de laisser le discernement naturel faire son œuvre en matière d'embauche. Employeurs et travailleurs doivent avoir la liberté de choix et de mobilité afin de maximiser pleinement l'inclusion et la diversité dans l'industrie de la construction, et dans certains cas, favoriser une intelligence écoénergétique dans les déplacements.

RECOMMANDATION 19

Permettre le travail dans les régions limitrophes sans contraintes.

10. Redéfinir le secteur résidentiel : loger les gens, c'est ça le résidentiel

Dans ce mémoire, l'APCHQ s'est efforcé de décrire la situation qui prévaut dans le secteur de la construction résidentielle et de suggérer des pistes d'amélioration conformes aux caractéristiques du secteur résidentiel de la construction. Un tel exercice met inévitablement en lumière les différences notoires qui existent entre le milieu de la construction domiciliaire et les autres secteurs de l'industrie. En effet, construire et rénover pour loger les gens demande une sensibilité et une compréhension distinctes des besoins des particuliers, lesquelles 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.

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.

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.

Contrairement aux définitions prévues pour les autres secteurs identifiés dans la loi, celle applicable à la construction résidentielle comporte des limitations particulières en fonction des étages et de la superficie des bâtiments. Ces restrictions ont des répercussions quant à la représentation offerte à une catégorie d'employeurs. Également, les conditions particulières offertes par la convention collective du secteur que nous représentons, empreinte d'une plus grande flexibilité, ne sont pas accessibles lors de la construction de tours d'habitation.

10.1 Définir le résidentiel selon l'usage au bénéfice de tous

Qu'il s'agisse d'un immeuble à logements bâti en hauteur au centre-ville de Montréal ou d'un duplex érigé dans un petit quartier de Sept-Îles, ces bâtiments ont en commun un même usage, soit celui de créer des espaces de vie, de loger des gens et des familles, pour qui le coût des travaux se répercute inévitablement dans le prix d'achat ou de location d'une unité.

D'ailleurs, le Tribunal administratif du travail (TAT) reconnaît déjà que le caractère résidentiel s'évalue en fonction de l'usage réel des espaces du bâtiment, et non en fonction de critères externes tels que la propriété de l'immeuble ou encore la présence de services connexes à l'habitation.

DÉFINITION DU SECTEUR RÉSIDENTIEL SELON LE TAL

« [45] 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.

[46] Imaginons la situation où le MDN [ministère de la Défense nationale] se départit de certains immeubles, maisons ou appartements en faveur d'une personne morale de droit privé qui en fait la location aux militaires ou à des civils. Il y aurait alors application des conventions collectives différentes en fonction du propriétaire du logement où se font les travaux, si on adopte la thèse proposée par la CCQ. Cela ne tient pas la route. »

Cependant, 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?

Ces questions mettent en lumière le caractère subjectif imposé par la qualification actuelle du secteur résidentiel. À notre avis, l'utilisation dominante des lieux à des fins résidentielles devrait être la seule condition considérée pour classer la nature de l'ensemble des travaux applicables au bâtiment.

Selon le texte actuel du secteur, comment peut-on envisager une polyvalence relative aux travaux de finition qui ne s'appliquerait pas à un multiplex de sept étages, mais qui serait permise dans l'immeuble locatif voisin qui contient un palier de moins? Ou encore, comment justifier que les conditions favorables de la convention collective soient à l'avantage uniquement des résidents de moins de sept étages, et non disponibles à toute une catégorie de bâtiments construits en hauteur?

Les avantages sont pourtant multiples et ont des répercussions pour l'usager :

- Absence quasi totale de primes diverses.

- Uniformité des conditions négociées pour tous les métiers, facilitant l'organisation et la coordination au chantier.
- Flexibilité permettant la reprise, à taux simple le samedi, d'heures de travail perdues en raison des intempéries (le salarié ne peut être contraint).
- Frais de déplacements structurés pour ne pas assumer de coûts excessifs lors de travaux sur des projets de proximité, près du domicile du salarié.
- À ces avantages pourraient aussi s'ajouter les gains relatifs au partage des tâches de finition entre les métiers du secteur résidentiel, selon les concepts élaborés précédemment dans ce rapport. Soutenant une productivité accrue par la voie de la polyvalence des travailleurs, ces tâches partagées engendreraient une organisation facilitée, qui combinée à la réduction de la facturation causée par la sous-traitance des activités de finition, aurait pour conséquence de tirer vers le bas le coût global des projets destinés à l'habitation.

De plus, que l'on soit devant une structure de moins de sept étages ou de septétages ou plus, la finition des logements entraîne les mêmes tâches et la clientèle est identique, soit des ménages qui cherchent à se loger en payant à partir d'un revenu net préalablement taxé.

Pour un réel gain de productivité, la polyvalence dans les métiers doit se vivre dans l'entièreté des bâtiments destinés à l'habitation. Il en va, selon nous, d'une question d'équité envers le payeur, de gros bon sens, d'efficacité et de prévisibilité dans la réalisation des travaux.

L'APCHQ est consciente qu'il pourrait y avoir une sensibilité relative chez les travailleurs œuvrant dans les hauts immeubles résidentiels de plus de six ou huit étages, qui disposent à ce jour du taux de salaire applicable au secteur commercial et institutionnel.

D'abord, il appartiendra toujours aux parties de travailler pour modeler la convention collective résidentielle en fonction des visées de la loi, et non le contraire. Déjà, la convention que nous sommes chargés de négocier contient des conditions applicables spécifiquement aux immeubles en hauteur, soit ceux de quatre à six étages pour les projets de construction neuve, ainsi que les bâtiments en rénovation de six à huit étages inclusivement.

Sans en faire une certitude, il serait logique d'appliquer les taux de salaire de la construction lourde, lesquels sont collés sur les termes prévus à la convention commerciale, à tous les bâtiments résidentiels qui dépassent les seuils actuels prévus par la définition de ce même secteur.

10.2 Assurer une représentation équitable de tous les entrepreneurs qui œuvrent dans le secteur résidentiel

L'APCHQ est d'avis que les termes de l'actuelle mouture de la Loi R-20, qui tronquent le secteur résidentiel de manière arbitraire à même sa propre définition, amènent des effets pervers importants.

Le régime actuellement en place, basé sur des définitions sectorielles, implique un mélange hétérogène d'intérêts divergents. En assimilant une partie de la construction résidentielle en hauteur aux réalités et aux conditions de travail des grands chantiers commerciaux et institutionnels financés par des corporations privées ou des entités publiques liées à l'État, le texte de la Loi R-20 nuit à la saine représentation des intérêts des constructeurs domiciliaires.

Comment prétendre que les réalités économiques et sociétales des particuliers qui prévoient acheter une unité dans une tour à condominiums projetée se rapprochent des intérêts des grandes corporations privés qui soutiennent, par exemple, la construction d'entrepôts ou d'épiceries à grande surface? Comment penser qu'au moment de conclure une convention collective pour le secteur commercial et institutionnel, les intérêts des entrepreneurs résidentiels sont bien représentés alors que les conditions négociées conviennent d'abord et avant tout à la majorité issue des secteurs commerciaux, industriels et institutionnels?

En effet, dans le cadre de la négociation collective des conditions de travail du secteur commercial, une grève impliquant des enjeux n'ayant rien à voir avec le secteur résidentiel et sa clientèle serait susceptible de stopper la construction d'immeubles en hauteur destinés à l'habitation, avec toutes les contraintes qu'une telle avenue ferait peser sur les ménages qui attendent de se loger.

À l'époque où les définitions de secteurs ont été établies, la construction résidentielle de très hauts bâtiments n'était que sporadique. Aujourd'hui, la densification sous-entend de facto une présence accrue de la construction domiciliaire en hauteur. Devant cette tendance, et les spécificités inhérentes à la construction à des fins résidentielles, il est essentiel d'examiner le contexte réglementaire arbitraire qui régit l'habitation afin de le considérer comme un seul et même secteur, indépendamment du format.

Pour nous, il s'agit d'une évidence. Les conditions négociées à même la convention collective pour la construction résidentielle lourde 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.

RECOMMANDATION 20

Redéfinir le secteur résidentiel basé sur l'usage pour rendre la flexibilité de la convention collective du secteur applicable à tous les édifices servant principalement à l'habitation, au bénéfice des clients, des employeurs et des travailleurs.

10.3 Nouvelle définition du secteur résidentiel

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.

RECOMMANDATION 21

Réviser la définition du secteur afin de favoriser une juste représentation sectorielle

Définition révisée

« 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 la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est majoritairement réservée à l'habitation.

11. Conclusion

Dans ce mémoire, l'APCHQ a partagé sa conception détaillée d'un plan global visant la révision en profondeur de la Loi R-20, dans le respect des impératifs de protection du public et de sécurité des bâtiments construits dans le secteur résidentiel.

La société québécoise s'attend à ce que le milieu de la construction, appuyé par les autorités gouvernementales, s'ajuste à un contexte qui pèse lourd sur les épaules des particuliers : la pénurie de logements.

Nous devons, comme industrie, mettre tout en œuvre pour développer des mesures permettant de construire plus, de construire mieux. L'érection rapide de bâtiments résidentiels sécuritaires, écologiques et durables, partout où les besoins se font sentir sur le territoire québécois, constitue un défi sociétal immense, qui implique beaucoup de considérations, pour de multiples acteurs. Malgré tout, l'industrie a le devoir moral de se montrer à la hauteur du mandat qui lui est confié.

L'APCHQ compte mettre tous les efforts requis pour appuyer le gouvernement dans l'implantation de modifications législatives et réglementaires innovantes, objectives et ciblées, qui doivent rapidement favoriser la productivité et le rattrapage nécessaire dans la construction de 860 000 unités d'habitation d'ici 2030.

12. Annexe

Productivité (19)

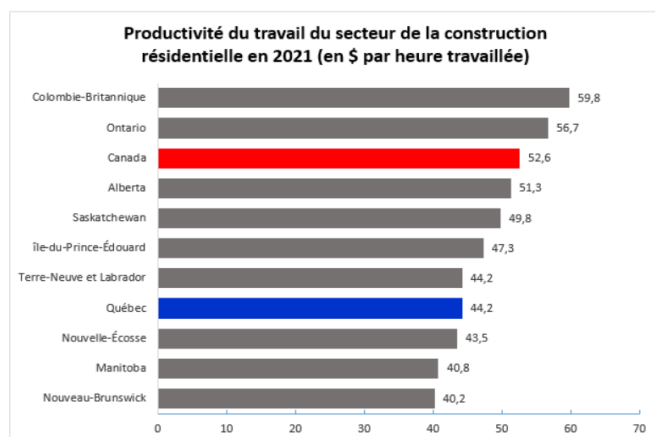
La productivité se définit comme étant « *le lien qui existe entre la production de biens et services et les entrées de ressources, humaines et autres, dans le processus de production* ». Au total, sept **éléments** entrent dans l'évaluation de la **productivité au travail**, laquelle se mesure en termes de produit intérieur brut (PIB) par heure travaillée :

- La base des ressources disponibles;
- La structure industrielle et les transferts intersectoriels;
- L'injection et l'accumulation de capital;
- Le rythme des progrès technologiques;
- La qualité des ressources humaines;
- Le contexte macroéconomique;
- Le contexte microéconomique.

Parmi ces facteurs, plusieurs ne relèvent pas de l'influence directe des acteurs de l'industrie de la construction, du ministère du Travail ou de la législation que celui-ci porte sous son égide. Conséquemment, le corps de ce mémoire voit à démontrer en quoi le développement des ressources humaines disponibles, de pair avec une révision pertinente de l'organisation du travail et de la législation qui encadre celle-ci, peut constituer le moteur d'une plus grande productivité sur les chantiers résidentiels.

En province, une étude faite en 2005 par Travail Québec corrobore la pertinence de la mesure de productivité comme indicateur clé de la santé d'une industrie. En effet, le gain en productivité est la source de plusieurs avantages, à la fois pour les employeurs et les travailleurs d'un secteur d'activités, mais aussi pour l'ensemble de la collectivité :

« Les hausses de productivité se répercutent sur le niveau de vie par l'intermédiaire des prix et des revenus. D'une part, elles favorisent une baisse des prix, ce qui entraîne une amélioration du pouvoir d'achat et du niveau de vie de ceux qui achètent les produits et services concernés. D'autre part, elles permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires, sans compromettre leur position concurrentielle. »



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01

¹⁹ Source : Rapport productivité Travail Québec p. 11, 23