

Mémoire de  
l'Association des manœuvres interprovinciaux  
portant sur le Projet de loi 51  
loi modernisant l'industrie de la construction  
visant à modifier la  
Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle  
et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la  
construction  
soumis à la  
Commission de l'économie et du travail

Mars 2024

## **L'Association des manœuvres interprovinciaux et les « occupations »**

L'Association des manœuvres interprovinciaux (ci-après l'AMI), affilié à la FTQ et la FTQ-Construction, est le syndicat qui représente, exclusivement, les travailleurs<sup>1</sup> détenteurs d'un **certificat de compétence d'occupation** (ci-après CCO).

### **1. Quelles sont les tâches qu'exécutent les occupations sur les chantiers de construction?**

Voici, à titre d'exemple, quelques-unes des tâches que peut accomplir le détenteur d'un certificat de compétence **occupation** (CCO) sur les chantiers de construction :

- Boutefeu (dynamiteur)
- Foreur (chariot de forage)
- Travailleur souterrain (Mineur i.e. Pont tunnel Louis H. Lafontaine, REM, Centrale hydro-électrique, etc.
- Scaphandrier (plongeur professionnel)
- Arpenteur
- Pipe-line
- Travaux de décontamination de bâtiment, structure et des sols,
- Travaux de démolition,
- Manœuvre en maçonnerie
- Bétonnage, opération des pompes à béton
- Travaux routiers
- Asphaltage
- Canalisation souterraine aqueduc, égout et drainage
- Etc.

Ces tâches comprennent bien sûr l'opération des appareils et outils nécessaires à la réalisation des travaux.

---

<sup>1</sup> S'agissant d'un mémoire portant sur un projet de loi ayant pour objet de modifier la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (R.L.R.Q c. R-20) nous respecterons les appellations prévues à la Loi. Cependant, pour les particularités relatives aux femmes et aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise nous en ferons nommément état.

## 2. Où retrouve-t-on le champ de compétence professionnelle des occupations et des métiers?

À la différence des métiers, dont le champ de compétence professionnelle est prévu au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction<sup>2</sup>, le champ de compétence des occupations se retrouve pour leur part :

- au « sous annexe A » et au « sous annexe B » de l' « Annexe B » de la convention collective du **secteur génie civil et voirie**;
- au « sous annexe A » et au « sous annexe B » de l' « Annexe D » de la convention collective du **secteur industriel**;
- au « sous annexe A » et au « sous annexe B » de l' « Annexe D » de la convention collective du **secteur institutionnel et commercial**;
- à l' « Annexe C » de la convention collective du **secteur résidentiel**.

## 3. Quelles difficultés sont engendrées en raison du fait que le champ de compétence des métiers apparaisse dans un règlement alors que celui des occupations apparaît dans les conventions collectives.

En reconnaissant un champ de compétence professionnel dans un règlement, les tâches relevant d'un métier sont reconnues comme exclusives alors que celles relevant des occupations ne le sont pas. Ni la Commission de la construction ni le tribunal administratif du travail ne reconnaît que les tâches définies aux annexes précitées relèvent de la compétence exclusive des occupations.

D'ailleurs, même l'analyse d'impact produit au soutien du Projet de loi 51 :

Une personne titulaire d'un certificat de compétence-compagnon peut réaliser l'ensemble des tâches liées à son métier ainsi que les tâches résiduelles, c'est-à-dire celles qui ne font pas partie de la définition réglementaire du métier, mais qui peuvent être en lien avec ce dernier.

---

<sup>2</sup> RLRQ, R-20, r. 8)

et

Une personne titulaire d'un certificat de compétence-occupation peut réaliser uniquement les tâches résiduelles de n'importe quel métier selon la définition prévue aux conventions collectives. Certaines occupations sont spécialisées et prévoient des tâches exclusives (ex. : arpenteur-géomètre, scaphandrier, soudeur haute pression).<sup>3</sup>

nos soulignés

On a vu plus haut qu'elles sont les tâches que peut exécuter le détenteur d'un CCO, il est évident que ce ne sont pas les tâches résiduelles des métiers, mais bien des fonctions qui lui sont propres.

Contrairement à ce que prétend l'Analyse d'impact, la définition de « occupation » apparaissant au paragraphe p.1 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*<sup>4</sup> lit comme suit :

« occupation » : une activité qui n'est pas comprise dans un métier au sens d'un règlement adopté en vertu du paragraphe 2° de l'article 123.1;

notre souligné

Quant au paragraphe 2° de l'article 123.1, il prévoit pour sa part :

*La Commission peut par règlement :*

...

*2° déterminer les activités comprises dans un métier :*

...

Ajoutons que le résiduaire du résiduaire est prévu à la définition de manœuvre que l'on retrouve aux conventions collectives de chaque secteur d'activité :

---

<sup>3</sup> Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction, Ministère du Travail, Janvier 2024

<sup>4</sup> RLRQ, c. R-20

Manœuvre : toute personne qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des travailleurs qualifiés de métiers, des apprentis, des travailleurs ne détenant une classification ni des manœuvres spécialisés.

notre souligné

#### **4. De quelle manière les tribunaux supérieurs interprètent-ils l'exclusivité du champ de compétence d'un métier?**

La Cour d'appel du Québec est on ne peut plus claire sur la question : l'interprétation des définitions de tâche d'un métier doit l'être de manière restrictive. La Cour s'exprime ainsi :

[15] Avec égard, j'estime que le jugement contient une erreur de droit qui a consisté en l'occurrence à donner à la définition du menuisier-charpentier une extension que le sens ordinaire des termes utilisés par le législateur ne permet pas.

[16] Je me réclame au départ du principe indiscutablement reconnu que toute personne **a le droit de gagner sa vie dans l'occupation**, le métier ou la profession qu'elle choisit **et que toute restriction législative à ce droit doit être interprétée d'une façon stricte et limitative.**<sup>5</sup>

#### **5. Alors pourquoi permet-on aux détenteurs d'un certificat de compétence compagnon (CCC) d'exécuter le travail du détenteur d'un certificat de compétence occupation (CCO)**

Mais ce ne sont pas uniquement les tribunaux qui se sont exprimés de même manière. Dans leur rapport remis au gouvernement du Québec, les commissaires de la Commission d'enquête sur les dépassements des coûts de la Gaspésia en arrivaient aux conclusions suivantes :

*«la Commission est d'avis qu'il ne reste que quelques ajustements à apporter au régime de formation professionnelle afin d'éliminer ou du moins de réduire les conflits de juridiction des métiers et*

---

<sup>5</sup> Pomerleau c. Office de la construction du Québec, [1987] R.L. 370 (C.A.). Voir aussi 2009 QCCA 439.

*d'occupations, conflits qui ont toujours un impact sur les coûts et les délais.*

*Il s'agit d'exclure des conventions collectives, c'est-à-dire sortir du domaine du négociable, les annexes des définitions des occupations exclusives à toute l'industrie de la construction pour les inclure au règlement sur la formation et la qualification professionnelle, de plein droit. Il n'y a pas plus lieu de garder les occupations dans le champ de la négociation qu'il y avait lieu de le faire pour les métiers. Les activités professionnelles des salariés de la construction ne sont pas plus négociables pour les métiers que pour les occupations. Il n'y a pas plus lieu de garder les occupations dans le champ de la négociation qu'il y ait lieu de le faire pour les métiers. Les activités professionnelles des salariés de la construction ne sont pas plus négociables pour les métiers que pour les occupations ».<sup>6</sup>*

La réponse à cette question est tout simplement : parce que le geste politique n'a jamais été posé.

## **6. Les détenteurs d'un certificat de compétence occupation peuvent-ils bénéficier d'une formation professionnelle équivalente à celle des métiers?**

La réponse est oui, dans de nombreux cas les nombres d'heures de formation professionnelle des détenteurs d'un CCO sont supérieurs à plusieurs métiers.

<b>Métiers</b>	<b>n/heures</b>
Briqueteur-maçon	900
Calorifugeur	900
Carreleur	690
Charpentier menuisier	1 350
Chaudronnier	1 290
Cimentier applicateur	900
Couvreur	600
Électricien	1 800

<sup>6</sup> Rapport de la Commission sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, Publication du Québec, Québec, 2005, page 227

Installateur de système de sécurité		1 485
Ferblantier		1 605
Ferrailleur		735
Frigoriste		1 800
Grutier		870
Mécanicien d'ascenseur		1 800
Mécanicien de chantier		1 800
Mécanicien de machinerie lourde		1 800
Monteur assembleur		1 230
Monteur mécanicien (vitrier)		1 350
Opérateur d'équipement lourd		1 095
Opérateur de pelles mécaniques		1 095
Peintre en bâtiment		900
Plâtrier		810
Poseur de revêtement souple		900
Poseur de système intérieur		645
Monteur assembleur		1 230
Tuyauteur		1 680

<b>Occupations</b>	<b>n/heures</b>
Arpenteur	1 800
Foreur / Boutefeux	950
Occupations <sup>7</sup>	1 919
Plongeur / Scaphandrier	1 350

Le problème réside dans le fait que la formation professionnelle dispensée aux occupations n'est pas obligatoire aux fins du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>8</sup>. En effet, l'obligation de formation professionnelle pour le boutefeux (dynamiteur) et le scaphandrier se retrouvent plutôt soit dans le code de sécurité pour les travaux de construction<sup>9</sup> ou le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*<sup>10</sup>. La disposition du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*<sup>11</sup> prévoit plutôt au paragraphe 4 de son article 4 que :

<sup>7</sup> Les monteurs de lignes **ne sont pas comptabilisés**

<sup>8</sup> RLRQ, c. S-2.1, r. 8

<sup>9</sup> RLRQ, c. S-2.1, r. 5, art 4.2.1

<sup>10</sup> RLRQ, c. S-2.1, r 13, section XXVI.I

<sup>11</sup> RLRQ, c. R-20, r. 5

*La Commission délivre un certificat de compétence-occupation à une personne âgée d'au moins 16 ans qui lui en fait la demande et qui lui fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4), dans l'un ou l'autre des cas suivants:*

*4° cette personne est titulaire d'une reconnaissance de fin d'études professionnelles ou techniques décernée en vertu de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) ou de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29) reconnue par la Commission pour l'exercice du travail de préposé aux instruments d'arpentage, de boutefeu et foreur ou de scaphandrier (plongeur professionnel) et son employeur, enregistré à la Commission, formule une demande de main-d'œuvre, garantit à cette personne un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois et fournit à la Commission une preuve de cette garantie.*

S'il est vrai que la formation professionnelle permet dans certains cas l'obtention d'un certificat de compétence occupation, il n'offre cependant aucune exclusivité pour l'exécution des travaux.

L'incohérence du régime est des plus apparente. En effet, le ministre du Travail doit nous informer des critères retenus afin de déterminer les conditions menant à la reconnaissance d'un métier. Est-ce la formation professionnelle? Est-ce la sécurité du public? Est-ce la qualité des travaux? Il doit bien y avoir des critères objectifs afin d'en déterminer les exigences. Pour l'instant, nul n'a été en mesure de nous fournir de tels critères.

Les occupations rencontrant les mêmes exigences que celle des métiers; pourquoi n'ont-elles aucune reconnaissance quant à l'exclusivité de leurs emplois?

## **7. Conséquences négatives**

Les entrées dans l'industrie de la construction pour les détenteurs d'un CCO, se sont toujours faites majoritairement par les ouvertures de bassin. De toute manière le cours de formation, portant le titre de **Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC)**, qui est dispensé

n'offre aucun contenu de nature professionnelle. Il s'agit uniquement d'une introduction à ce qu'est l'industrie de la construction.

De distribuer à tout vent des certificats de compétence occupation à des personnes qui n'ont aucune formation professionnelle n'a aucun sens. Si le gouvernement est en quête d'augmenter notre niveau de concurrence et de réduire les coûts, les solutions les plus simples s'offrent ici à lui.

Prenons un exemple :

- Nous savons que, pour les 25 dernières années, entre 42,7% et 45,1% des heures travaillées dans le secteur du génie civil et voirie ont été effectuées par les détenteurs d'un CCO;
- Nous savons de plus que 40% des salariés œuvrant sur ces chantiers de ce secteur sont des détenteurs d'un certificat de compétence occupation;
- Tout comme nous savons que le secteur du génie civil et voirie est un secteur névralgique pour le gouvernement du Québec puisqu'il en est le principal donneur d'ouvrage;
- Le rapport du vérificateur général du Québec nous informe que :

*Le ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD) est responsable de l'entretien du réseau routier supérieur. Ce vaste réseau composé de plus de 31 000 kilomètres de chaussées permet d'assurer l'accès au territoire québécois, de même qu'aux principaux marchés d'exportation.*

*Environ la moitié de ces chaussées sont en mauvais état, et une proportion importante d'entre elles ont atteint la fin de leur durée de vie.<sup>12</sup>*

Le gouvernement du Québec n'a-t-il pas l'intérêt à s'assurer que ceux qui exécuteront ces travaux seront compétents?

---

<sup>12</sup> Rapport du Vérificateur général du Québec 2023-2024, novembre 2023, chapitre 2, page 2

## 8. Discrimination systémique à l'endroit des détenteurs d'un certificat de compétence occupation

La conclusion qui s'impose est que les détenteurs d'un certificat de compétence occupation sont sujets à un régime de discrimination systémique. En effet, comme le soumettaient les commissaires de la Commission :

*Les activités professionnelles des salariés de la construction ne sont pas plus négociables pour les métiers que pour les occupations* ». <sup>13</sup>

En effet un régime juridique aussi complet et complexe que celui qui prévaut dans l'industrie de la construction ne peut se permettre de discriminer 30% de sa main-d'œuvre. Le régime ne peut reconnaître deux catégories de salarié en mettant des politiques qui ne reposent sur aucun critère objectif.

## 9. Et les femmes?

Et puisque le ministre du Travail nous a fait connaître son intérêt pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, n'est-il pas intéressant de souligner qu'une (1) femme sur cinq (5) œuvrant dans la construction est détentrice d'un certificat de compétence occupation.

Alors que les tâches relevant des occupations semblent d'intérêt pour les femmes, on leur fait comprendre que la formation professionnelle n'est pas une avenue pour elle. La position relative de la formation pour les femmes, tel qu'on la retrouve dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>14</sup>, possède ce petit relent, d'un passé pas si lointain, où l'on expliquait à celles-ci que l'instruction ou la formation était un luxe qu'on ne pouvait leur payer.

## 10. Un retour en arrière

En 2020, La Commission de la construction du Québec adoptait un règlement, malgré un vote unanime de la partie syndicale à son encontre,

---

<sup>13</sup> Rapport de la Commission sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, Publication du Québec, Québec, 2005, page 227

<sup>14</sup> RLRQ, c. R-20, r. 8

permettant entre autres aux apprentis d'exécuter les tâches dévolues aux détenteurs d'un certificat de compétence occupation. Ce règlement avait aussi pour but de permettre aux compagnons de faire de même.

Le ministre du Travail avait alors été interpellé par les associations syndicales, les associations représentatives et par les grandes centrales syndicales au principal motif que ces modifications mettraient en péril la paix industrielle. Ce règlement rédigé par la CCQ ne tenait aucunement compte de la réalité qui se vit sur les chantiers. De permettre à un travailleur détenant un CCC ou un CCA de « tasser, remplacer ou d'empêcher » le détenteur d'un CCO de gagner sa vie au motif de la polyvalence ne pouvait qu'engendre de la violence sur les chantiers. De considérer que certains travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction sont corvéables et remplaçables au caprice d'une gestion déficiente de la main-d'œuvre est en soi un acte affirmant le mépris affiché à l'endroit de plus de 40% de la main-d'œuvre œuvrant notamment sur les projets gouvernementaux et d'une (1) femme sur (5) cinq qui œuvre sur ces mêmes chantiers.

À bon droit et parce que trop évident quant à ses conséquences, cette disposition avait été retirée du projet de règlement. Il n'en demeure pas moins que, des personnes mal avisées et peu soucieuses de cette paix industrielle, pourraient interprétées le contenu du PL 51 en tant que modèle édulcoré de cette dangereuse disposition, et ainsi engendrer les mêmes conséquences perverses.

Nous avons joint en annexe les documents que l'AMI avait fait parvenir au ministre du Travail à l'époque ainsi que les correspondances du milieu syndical y afférant.

## **11. La règle du 30%**

Présentement, le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* prévoit qu'il est possible pour une femme de se voir émettre un certificat de compétence occupation si un employeur lui fournit une garantie d'emploi qu'elle exécutera 150 heures de travail sur une période de plus de trois (3) mois.

Au terme du Projet de loi 51, cette condition d'entrée dans l'industrie de la construction sera ouverte aussi à une « personne immigrante, un résident

permanent ou un ressortissant étranger, une personne faisant partie d'une minorité visible ou ethnique ou une personne handicapée ». Voyons plus en détail cette disposition.

### 11.1 La « personne handicapée » de la construction

Il serait opportun dans un premier temps de remettre l'éternel constat sur la table : l'industrie de la construction est et demeure, pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques, le principal fournisseur de décès attribuable à une lésion professionnelle. Il en est de même pour la fabrique de personnes handicapées. Que l'on nous comprenne bien, il ne s'agit pas d'une caricature, mais bien d'une sombre réalité que nous sommes en mesure de démontrer grâce aux statistiques disponibles sur le sujet.

La question spécifique de la réadaptation des travailleurs de la construction demeurant avec un handicap à la suite de la survenance d'une lésion professionnelle, est déjà si lourde qu'il peut paraître *a priori* caricatural de proposer d'introduire des personnes handicapées dans l'industrie de la construction.

En effet, le régime de réadaptation prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>15</sup> ci-après *Latmp* est à ce point désuet et ses articles mal adaptés au secteur de la construction, que nous pouvons légitimement nous interroger sur le sérieux de cette disposition. Le manque de résultat probant du régime de réadaptation, de « souci » ou d'« intérêt » que démontrent les employeurs à reprendre les travailleurs handicapés par le travail, les contestations engagées par les « mutuelles de prévention », nom ridicule attribué à des entreprises qui ont pour seule préoccupation la contestation des lésions professionnelles et les coûts qu'elles engendrent, a de quoi nous surprendre sur les réelles intentions du ministre du Travail. Il est beaucoup plus « rentable » d'intégrer de la nouvelle main-d'œuvre que de s'occuper convenablement de celle qui est destinée aux « rebuts ».

D'ailleurs, les demandes répétées des intéressés pour obtenir un Comité sur la réadaptation, en application de l'article 184 de la *Latmp*, sont toujours en attente d'être mis en place depuis l'adoption de la loi en 1985. 40 ans pour

---

<sup>15</sup> RLRQ, c. A-3.001, art 145 et ss.

mettre en place un comité sur la réadaptation ou serait présent les parties syndicales et patronales accompagnées des professionnels de la réadaptation ne seraient pas un luxe. Enfin il pourrait se développer des pratiques qui s'appuieraient sur des données probantes.

Rappelons que l'article 184 prévoit :

*La Commission peut:*

*1° développer et soutenir les activités des personnes et des organismes qui s'occupent de réadaptation et coopérer avec eux;*

*2° évaluer l'efficacité des politiques, des programmes et des services de réadaptation disponibles;*

*3° effectuer ou faire effectuer des études et des recherches sur la réadaptation;*

*4° prendre toute mesure qu'elle estime utile pour favoriser la réinsertion professionnelle du conjoint d'un travailleur décédé en raison d'une lésion professionnelle;*

*5° prendre toute mesure qu'elle estime utile pour atténuer ou faire disparaître les conséquences d'une lésion professionnelle.*

*Aux fins des paragraphes 1°, 2° et 3°, la Commission forment un comité multidisciplinaire.*

Pour en revenir spécifiquement au régime juridique propre à l'industrie de la construction, nous attirons votre attention sur le paragraphe h de l'article 81 de la Loi R-20 :

*81. En vue d'assurer la mise à exécution d'une convention collective, la Commission peut:*

*h) par résolution, accorder à tout salarié d'après la preuve jugée suffisante d'aptitudes physiques ou mentales restreintes un certificat l'autorisant à travailler à des conditions*

*déterminées et différentes de celles prévues par une convention collective.*

notre souligné

Présumant que « par résolution » réfère à un pouvoir attribué au Conseil d'administration de la Commission, il serait intéressant de connaître en détail la qualité et la quantité de demandes que le service responsable de l'émission d'un tel certificat a fait parvenir au Conseil d'administration. Ou encore s'il est possible que la Commission ait émis de tels certificats sans les soumettre au Conseil d'administration.

L'AMI a soumis de telles demandes à la Commission de la construction du Québec, qui, par la voie du responsable de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*,<sup>16</sup> nous a informé que nous ne pouvions obtenir une telle information. Notre prétention est à l'effet que la Loi sur l'accès ne peut servir de prétexte à camoufler des informations servant à l'administration des conventions collectives ou l'administration de la certification professionnelle. D'ailleurs, les associations qui ont à administrer ou faire appliquer les conventions collectives ou à exercer un mandat qui leur est dévolu par la Loi R-20, devraient avoir accès à toute information qui en découle. Ne devraient pas être considérées comme nominatives les informations relatives au domaine des relations du travail, de l'application de la Loi R-20, de l'application d'un règlement adopté sous son empire et de l'application des conventions collectives.

Il nous apparaît pour le moins difficile de remettre un tel pouvoir à la Commission de la construction du Québec sans nous assurer préalablement de la transparence de l'administration.

Pour en revenir à la définition de « personne handicapée », nous vous référerons aux dispositions de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*<sup>17</sup>

*g) « personne handicapée » : toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette*

---

<sup>16</sup> RLRQ, c. A-2.1

<sup>17</sup> RLRQ, c. E-20.1

*à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.*

Pour sa part l'article 63 de cette même Loi prévoit :

*Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées par l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes et par la mise en place d'objectifs de résultats. Ces objectifs doivent avoir été élaborés en collaboration avec les milieux patronaux et syndicaux.*

*Sont notamment associés à ces travaux l'Office, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, le ministère de l'Économie et de l'Innovation, le ministère des Finances, le ministère de la Justice, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère des Transports, le ministère du Travail et le secrétariat du Conseil du trésor.*

*Ce ministre peut consulter un ou plusieurs organismes voués à la promotion des intérêts des personnes handicapées.*

notre souligné

S'il est de l'intention du ministre du Travail de poursuivre en ce sens, il devient nécessaire, puisqu'il s'agit des mêmes acteurs qui agiront dans le même domaine d'intervention :

1. d'uniformiser la définition de « personne handicapée »;
2. de préciser le champ de compétence des organismes qui poursuivent des objectifs identiques, tels la Commission de la construction du Québec, la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail et l'Office des personnes handicapées du Québec. D'autant plus que s'agissant d'un mandat public qui ne relève pas de l'objet de la Loi R-20, mais obligerait la Commission de se doter d'une expertise très spécialisée;

3. les travailleurs de la construction ne bénéficient pas d'un régime d'ancienneté et de sécurité d'emploi, le ministre du Travail a-t-il l'intention de nous permettre de négocier un tel régime afin de permettre qu'enfin la main-d'œuvre dans la construction ne soit plus considérée comme un vulgaire objet de production remplaçable au gré des employeurs?

On comprendra que l'AMI ne s'oppose pas à l'intégration des personnes handicapées dans le champ de compétence des occupations. Ce sur quoi nous nous interrogeons porte sur le fondement même de ces dispositions. Plus particulièrement, quels sont les moyens, les ressources et le financement qui seront accordés afin que ces mesures n'en soient pas une de nature « cosmétique » afin de conserver les apparences d'une société ouverte, généreuse... et le reste...

## **11.2 « Personnes représentatives de la diversité de la société québécoise »** ci-après « personnes représentatives »

Il n'est pas inutile de rappeler que les importantes modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* pour en faire la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* devenaient nécessaires en raison de la détérioration de la compétence de la main-d'œuvre et de la compétitivité de celle-ci. En moins d'une décennie, l'industrie par sa reprise en main avait réussi à reprendre le dessus et se hisser quant à ces aspects, comme l'une des mains-d'œuvre les mieux qualifiées. La preuve en est d'ailleurs par l'exportation de nos travailleurs de la construction, notamment dans les projets en hydrocarbure de l'Ouest canadien.

Le régime était alors basé sur les entrées dans l'industrie de la construction par la formation professionnelle. Les ouvertures de bassins ne devaient servir qu'exceptionnellement de soupape de sécurité afin de fournir temporairement une main-d'œuvre qui devait impérativement passer dans les plus brefs délais par la formation professionnelle.

Or, avec le temps, le régime s'est modifié de manière à ce que l'entrée par la formation professionnelle devienne l'exception et les ouvertures de bassin la règle. Le vérificateur général du Québec s'est d'ailleurs longuement exprimé

sur le sujet et notamment sur le laxisme de la Commission de la construction en ce domaine.

Voilà pourquoi, il est des plus surprenant que le ministre du Travail propose que les bassins de main-d'œuvre soient ouverts aux personnes représentatives au moment où ils atteignent un niveau de 30%.

En effet, si la masse de main-d'œuvre provenant des ouvertures de bassins a fait chuter la productivité, diminuer la compétence des travailleurs, augmenter le roulement de main-d'œuvre, comment doit-on interpréter l'engouement de certains pour favoriser les ouvertures de bassins pour les « personnes représentatives ».

Avant de se lancer dans un projet d'intégration d'une couche de la population qui revêtirait le titre de « personne représentative de la diversité de la société québécoise », il nous paraît impératif d'entreprendre, dans un premier temps, une démarche afin de connaître les motifs pour lesquels une part de la population du Québec n'intègre pas l'industrie de la construction. Est-ce un problème culturel? Est-ce un manque d'intérêt? Les centres de formation professionnelle sont-ils concernés? Les employeurs refusent-ils de les embaucher? Nous aimerions savoir.

Jusqu'à maintenant nous sommes instruits du « Pourquoi » des départs de l'industrie de la construction, mais n'avons aucune donnée concluante quant au manque d'attrait pour notre industrie. Il devient donc impératif de travailler en amont plutôt qu'en aval dans la recherche de l'arbre des causes.

D'autre part, la mesure en soi nous paraît discriminatoire pour les « personnes représentatives ». En effet, nous savons que ceux qui font montre d'une plus grande instabilité sont les travailleurs de la construction qui intègrent l'industrie de la construction via les ouvertures de bassins et ce peu importe leur condition initiale. Nous avons là une constante avec laquelle il nous faut composer depuis toujours. Pourquoi alors offrir aux « personnes représentatives » cette voie plutôt que de favoriser la formation professionnelle.

Les chiffres que nous possédons, et dont le ministre du Travail dispose, démontrent que les travailleurs qui entrent lors des ouvertures de bassins perdent en grand nombre leur certificat de compétence faute de suivre la

formation professionnelle. C'est donc dire qu'année après année nous perdrons cette main-d'œuvre et l'éloignerons d'autant des chantiers.

À première vue, cette avenue semble favoriser uniquement les employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre non qualifiée en mesure d'expédier temporairement une somme de travail, en période de pénurie, et de ne leur offrir aucun avenir dans l'industrie de la construction.

Il s'agit ici d'une modification quant aux fondements de notre régime de formation professionnelle et l'intégration de celle-ci dans l'industrie de la construction. Doit-on comprendre que pour certains groupes cibles la formation professionnelle n'est plus la « Voie royale » pour avoir un droit d'accès aux chantiers et que pour eux, on privilégie la voie d'évitement en échange d'un emploi temporaire.

### **11.3 La protection juridique des « Personnes représentatives » : Quand la langue devient un obstacle à l'exercice d'un droit**

Tel que nous le prétendons plus haut, on peut difficilement contester la dangerosité des chantiers de construction. La communication entre chacune des personnes appelées à y travailler demeure un élément essentiel des composantes de l'organisation de la santé et de la sécurité du travail. Or, nous avons fait l'expérience, lors de visite de chantier, d'être dans l'impossibilité d'échanger avec certains travailleurs.

Pourtant la *Charte de la langue française*<sup>18</sup> prévoit à son article 1 que :

*Le français est la langue officielle du Québec. Seule cette langue a ce statut.*

*Le français est aussi la seule langue commune de la nation québécoise et constitue l'un des fondements de son identité et de sa culture distincte.*

Plus particulièrement l'article 4 de la Charte se lit comme suit :

*Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.*

---

<sup>18</sup> RLRQ, c. C-11

Nous croyons fermement que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>19</sup> obligent l'employeur autant dans ses obligations prévues à l'article 51, notamment quant aux paragraphes suivants :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation

---

<sup>19</sup> RLRQ, c. S-2.1

*d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;*

*9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;*

*10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;*

*11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;*

*12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;*

*13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;*

*14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;*

*15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;*

*16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

*Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.*

nos soulignés

Aucun paragraphe de l'article 51 ne peut s'appliquer si le travailleur ne peut participer aux activités en SST, dénoncer une situation dangereuse, un appareil ou un outillage dangereux, prendre connaissance du programme de prévention ou d'autres mesures de sécurité, communiquer un danger aux membres de l'équipe de travail, etc.

Il en est de même pour les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*<sup>20</sup> applicable à l'industrie de la construction, dont celle portant sur le harcèlement, les congés spéciaux, etc.

Rappelons que la Charte des droits et libertés de la personne<sup>21</sup> prévoit que :

- 1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.*

*Il possède également la personnalité juridique.*

- 2. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

---

<sup>20</sup> RLRQ, c. N-1.1

<sup>21</sup> RLRQ, c. C-12

46. *Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.*

Or de telles conditions passent d'abord par la compréhension de l'environnement social, linguistique et juridique.

Il en est de même pour le *Code civil du Québec*<sup>22</sup> qui intègre aussi des dispositions qui sont d'intérêt pour le monde du travail. En premier lieu, parce que la disposition préliminaire du *Code civil* lit ses dispositions relatives à la personne avec la Charte des droits et libertés de la personne :

*Le Code civil du Québec régit, en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) et les principes généraux du droit, les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens.*

*Le code est constitué d'un ensemble de règles qui, en toutes matières auxquelles se rapportent la lettre, l'esprit ou l'objet de ses dispositions, établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. En ces matières, il constitue le fondement des autres lois qui peuvent elles-mêmes ajouter au code ou y déroger.*

Quant à l'article 2087 du *Code civil*, il crée une obligation spécifique pour l'employeur :

*L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

notre souligné

En raison de l'ensemble de ces dispositions, l'AMI s'interroge sur les diverses mesures qui peuvent s'appliquer de plein droit à une « personne » ou à un « travailleur » si ces derniers ne peuvent communiquer dans une langue commune qui s'avère être le français dans l'industrie de la construction. Comment peut-on former, informer, encadrer une « personne »

---

<sup>22</sup> chapitre CCQ-1991

ou à un « travailleur » dans un monde linguistiquement clos sans mettre en danger ses droits inaliénables, ses droits civils, ses droits à la santé et la sécurité du travail. Une « personne » ou un « travailleur » vivant dans cet isolement ne pourra non plus communiquer avec les organismes publics, son association syndicale pour faire valoir ses droits, déposer une plainte sachant que l'exercice d'un droit passe obligatoirement par la connaissance de la langue d'usage permettant de comprendre et d'être compris.

## **Conclusion**

- 1) Le régime de discrimination systémique qui prévaut présentement dans l'industrie de la construction à l'égard des milliers des travailleurs détenteurs d'un certificat de compétence occupation (CCO) ne peut s'expliquer dans le cadre du régime de formation professionnelle qui gouverne l'industrie de la construction.
- 2) Comme recommandé dans le « Rapport de la Commission d'enquête sur le dépassement des coûts de la Gaspésia » les détenteurs d'un certificat de compétence occupation doivent être inclus au Règlement sur la formation de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;
- 3) À défaut d'interdire aux détenteurs d'un certificat de compétence compagnon d'exécuter le travail qui revient aux détenteurs d'un certificat de compétence occupation, nous pouvons à l'avance prévoir que la paix industrielle serait mise en péril sur les chantiers tels que le prévoyaient déjà les commissaires de la Commission d'enquête précitée;
- 4) Les syndicats, unions et fraternités, les associations représentatives et les grandes centrales syndicales en arrivaient à la même conclusion et en ont même avisé le ministre du Travail;
- 5) Devant l'évidence, le ministre du Travail avait alors jugé bon de retirer la disposition permettant aux détenteurs d'un CCA d'exécuter le travail appartenant aux détenteurs d'un CCO;

- 6) Le ministre du Travail doit s'assurer que le Projet de loi 51 ne peut permettre au détenteur d'un CCC d'exécuter dorénavant le travail appartenant au détenteur d'un CCO;
- 7) L'intégration de toute personne dans l'industrie de la construction doit passer prioritairement par la formation professionnelle. Il ne s'agit pas d'une position syndicale, mais bien du fondement du régime législatif en vigueur dans l'industrie de la construction. Il est impératif de voir à ce que les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » ne soient pas considérées comme des citoyens de secondes catégories et qu'on leur offre une entrée par les ouvertures de bassins qui ne saura à la longue les défavoriser;
- 8) La langue d'usage dans l'industrie de la construction est le français. Pour cette raison, il est impératif que les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » pour lesquelles une formation adéquate de la langue de la majorité, s'avère nécessaire, qu'elles puissent l'obtenir avant d'obtenir un accès au chantier.

Le tout respectueusement soumis