



Canadian Construction
Association
Association canadienne
de la construction

L'honorable Patty Hajdu
Emploi et Développement social Canada
90, rue Elgin
Ottawa (Ontario) K1A 0G5

Objet : Association canadienne de la construction - Mémoire présenté dans le cadre des consultations ciblées sur le thème Bâtir un Canada fort pour tous, grâce aux travailleurs canadiens

Soumis par courriel : esdc.nc.labour.consultations-travail.nc.edsc@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Madame la Ministre,

Dans sa déclaration économique du printemps 2026, le gouvernement a envoyé un signal clair aux travailleurs du secteur de la construction et à l'industrie : il est temps de construire. Cependant, jusqu'à présent, une grande partie du programme de construction du gouvernement n'avait pas de stratégie claire en matière de main-d'œuvre pour transformer ces engagements en grands projets d'infrastructure, de logement et de défense nécessaires pour stimuler la croissance économique du Canada et renforcer le pays sur le plan national et international.

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de participer à cette consultation sur les moyens de construire un Canada fort pour tous, grâce aux travailleurs canadiens. En tant que porte-parole national de l'industrie de la construction, l'Association canadienne de la construction (ACC) représente 18 000 entreprises membres grâce à une structure intégrée composée de 57 associations partenaires locales et provinciales. Au cœur de notre industrie se trouvent plus de 1,6 million de personnes qui bâtissent les maisons, les hôpitaux et les infrastructures du pays, contribuant ainsi à l'économie à hauteur d'environ 162 G\$ par an et représentant 7,5 % du produit intérieur brut (PIB) du Canada.

Nous remercions le gouvernement de nous avoir invités, en tant que partie prenante, à nous exprimer sur les mesures supplémentaires à prendre pour renforcer les relations de travail et soutenir le secteur de la construction. Nous répétons que toute politique ou aide fiscale doit s'adresser à tous les travailleurs de la construction, qu'ils soient syndiqués ou qu'ils travaillent dans des ateliers ouverts. De surcroît, étant donné que la plupart des réglementations du travail dans le secteur de la construction sont régies par les provinces, une coordination importante doit être mise en place dans le cadre d'une approche pangouvernementale. Cela permettra de garantir que toute modification apportée au *Code du travail canadien* puisse aussi être harmonisée fluidement au sein des autres compétences, minimisant ainsi les frictions et permettant aux travailleurs de réaliser des projets plus rapidement et à plus grande échelle.



Mobilité de la main-d'œuvre

L'ACC défend le droit des travailleurs qualifiés du secteur de la construction à chercher un emploi dans n'importe quelle région du Canada, sans restriction. Toutefois, dans la pratique, l'exercice de ce droit est plus complexe. La construction est un secteur très diversifié, marqué par des différences sectorielles et professionnelles qui se traduisent par des niveaux variables de mobilité de la main-d'œuvre en fonction des exigences en matière de certification, du type de travail et de la structure de l'emploi.

Selon Statistique Canada, l'enregistrement des apprentis reste le meilleur indicateur de la mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs de la construction. Le temps considérable nécessaire pour obtenir cette certification, combiné au fait que les apprentissages ne sont pas facilement transférables d'une région à l'autre, signifie que les individus sont plus susceptibles de rester inscrits dans la province où ils ont suivi leur formation. Étant donné que les provinces et les territoires administrent les systèmes d'apprentissage, il n'est pas surprenant que 95 % des travailleurs s'inscrivent et restent dans la province où ils ont reçu leur formation.

En outre, les effets de la politique d'immigration sur la mobilité de la main-d'œuvre ne sont pas pleinement reconnus, bien qu'ils soient couverts par le *Code du travail canadien*. Pour répondre efficacement à la rapidité et à l'ampleur du programme de construction du gouvernement, l'immigration joue un rôle complémentaire, car il permet de compléter la main-d'œuvre là où le personnel manque. À l'avenir, les politiques mises en œuvre devront donc tenir compte du fait que les réglementations en matière d'immigration lient souvent les permis de travail à la province de résidence ou à l'employeur d'une personne, ce qui restreint la mobilité globale d'une partie de la main-d'œuvre.

L'accent mis sur le Sceau rouge

Le gouvernement a choisi de donner la priorité à l'investissement dans les métiers spécialisés, en particulier les métiers désignés par le Sceau rouge, afin de galvaniser la main-d'œuvre nécessaire à ses initiatives Équipe Canada forte (ECF). On comprend cette logique, étant donné que l'obtention du Sceau rouge offre un parcours simplifié qui facilite la mobilité interprovinciale. L'approche a toutefois ses limites.

D'abord, ce programme fonctionne différemment au Québec, ce qui limite la pleine représentation nationale. Deuxièmement, alors que le programme du Sceau rouge permet la libre circulation des candidats certifiés et soutenus, seuls 54 métiers sur environ 300 sont officiellement reconnus dans ce programme. En outre, même parmi les 54 métiers désignés Sceau rouge, les provinces conservent un pouvoir discrétionnaire sur les métiers qui sont bel et bien reconnus dans leur juridiction. Souvent, cela signifie que les travailleurs doivent s'assurer que leur certification correspond aux exigences des différentes provinces pour travailler au-delà des frontières, ce qui, en fin de compte, affaiblit la mobilité générale de la main-d'œuvre en raison d'une complexité excessive.



Précautions en matière de santé et de sécurité au travail

L'un des principaux obstacles à la protection de la santé et de la sécurité au travail (SST) est la fragmentation importante et l'application incohérente des normes à tous les paliers de gouvernement. À l'heure actuelle, il existe 14 cadres distincts en matière de santé et de sécurité au travail : un cadre fédéral, dix cadres provinciaux et trois cadres territoriaux. Bien que l'on ne puisse pas se passer de réglementations solides en matière de santé et de sécurité, le système actuel impose des charges bureaucratiques dédoublées et qui pourraient être réduites grâce à une plus grande harmonisation entre tous les paliers de gouvernement.

À un niveau plus granulaire, les grandes entreprises disposent généralement de ressources plus importantes pour développer et maintenir leur propre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. En revanche, les petites et moyennes entreprises (PME) ont souvent moins de moyens pour investir dans le développement de systèmes complets de SST, car les ressources disponibles sont généralement consacrées à la réalisation de projets. Cela met justement l'accent sur un problème plus large : la fragmentation des normes de SST crée un fardeau de conformité inégal, de sorte que leur application et la protection finissent par manquer d'uniformité. Les précautions en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail doivent être considérées comme des droits fondamentaux plutôt que comme des privilèges dépendant de la capacité organisationnelle et des ressources techniques.

Accès au soutien à la formation

Une lacune importante identifiée par notre secteur est l'absence de passerelles codifiées entre la formation syndiquée et le secteur de la main-d'œuvre libre. Bien que les travailleurs des ateliers ouverts représentent environ 70 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction, ils disposent de moins de possibilités de formation formelle que leurs homologues syndiqués. Ce manque d'accessibilité exclut non seulement la majeure partie de la main-d'œuvre du secteur de la construction, mais pourrait également entraîner des retards tout au long du processus de construction.

De la progression et de l'achèvement des apprentissages, jusqu'à la rétention et la croissance de la main-d'œuvre en général, l'ACC souligne l'importance de la parité de financement représentative, y compris l'accès juste et équitable à la formation comme moyen de pallier aux lacunes en matière de formation.

Enfin, l'accessibilité et l'adaptation de la formation à la construction dans différentes langues sont une autre considération importante. Bien que nous ayons déjà noté que les exigences linguistiques sont souvent surestimées par rapport aux besoins de l'industrie, un niveau de compréhension pratique est nécessaire pour comprendre la signalisation sur un chantier actif. D'autant plus que l'une des priorités économiques du gouvernement est d'augmenter l'accueil de travailleurs francophones en dehors du Québec, une accessibilité linguistique complète doit être assurée pour garantir la sécurité et une intégration et une transition fluides au sein des effectifs.

Conclusion

Au nom de l'ACC et de ses membres, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de participer à cette consultation ciblée sur le thème Bâtir un Canada fort pour tous, grâce aux travailleurs canadiens. L'avenir du Canada dépend des personnes qui le construisent, et l'industrie de la construction se fera un plaisir de poursuivre



Canadian Construction
Association
Association canadienne
de la construction

sa collaboration avec le gouvernement afin d'éliminer les obstacles à l'entrée, de renforcer les voies d'accès et d'améliorer le soutien disponible pour ceux et celles qui cherchent à faire carrière dans la construction.

Nous nous ferions un plaisir de vous rencontrer, vous et votre équipe, à un moment qui nous conviendra mutuellement, afin de discuter du contenu de la présente soumission.

D'ici là, je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Gilbert'.

Rodrigue Gilbert
Présidente de l'ACC