

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

ROLAND MASSICOTTE, CHRISTOPHER DEEHY*

1. INTRODUCTION

Il est de notoriété que l'industrie de la construction est un secteur hautement réglementé. En plus des lois d'application générale, des lois sur la santé et la sécurité au travail et des lois sur certains ordres professionnels, des lois spécifiques s'y appliquent. À cet égard, les deux lois provinciales les plus importantes sont la *Loi sur le bâtiment*¹, qui réglemente les activités de construction, et la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*², qui régit les relations de travail dans ce secteur.

En ce qui a trait plus spécifiquement aux relations de travail dans l'industrie de la construction, la *Loi R-20* crée un régime distinct de celui des autres secteurs. L'application d'un tel régime spécifique s'explique par le caractère unique de l'industrie de la construction. En effet, cette industrie se distingue par la grande mobilité de ses entreprises, d'un chantier à l'autre et d'une région à l'autre, et de sa main-d'oeuvre, qui passe d'un employeur à un autre, d'un chantier à l'autre et d'une région à l'autre. « Les salariés de la construction, contrairement aux autres salariés en général, appartiennent à un corps de métier avant d'être considérés comme étant à l'emploi d'une entreprise donnée. [...] En définitive, la main-d'oeuvre dans le domaine de la construction se caractérise par sa mobilité et son interchangeabilité à l'intérieur d'un même corps de métier »³. Ces caractéristiques font en sorte que le *Code du travail*⁴, dont le syndicalisme est basé sur l'établissement, n'est pas adapté à l'industrie de la construction; d'où le développement d'un régime de relations de travail particulier à cette industrie.

Le régime de relations de travail créé en vertu de la *Loi R-20* est un régime de négociation multi-métiers à l'échelle provinciale. Les conditions de travail des conventions collectives sont donc applicables aux secteurs de l'industrie à travers la province.

Le but du présent article est de survoler les lois provinciales et le cadre institutionnel relatifs aux relations de travail dans l'industrie de la construction, en insistant sur les principales dispositions de la *Loi R-20*.

2. HISTORIQUE DU RÉGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION⁵

C'est en 1968 qu'un régime de relations de travail particulier est créé pour l'industrie de la construction en vertu de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*⁶. Cette loi visait à mettre un terme au climat de tensions et de violence qui régnait alors dans l'industrie⁷.

Entre 1975 et 1986, des amendements substantiels sont apportés au régime de relations de travail. Ainsi, la Commission de l'industrie de la construction est remplacée par l'Office de la construction du Québec. On instaure alors le principe d'une unité de négociation unique à l'échelle du Québec et d'une seule et unique convention collective.

En 1987, l'Office de la construction du Québec devient la Commission de la construction du Québec (la « Commission »), qui est alors chargée de nouveaux volets en matière de formation, de qualification et de gestion de la main-d'oeuvre. La Commission devient alors responsable de l'émission de cartes de compétence aux travailleurs de l'industrie.

* Me Roland Massicotte et Me Christopher Deehy sont avocats associés de l'étude Lapointe Rosenstein.

En 1993, la *Loi R-20* est amendée afin de subdiviser l'industrie de la construction en 4 secteurs d'activités distincts, chacun étant régi par une convention collective particulière comportant des clauses communes aux 4 secteurs. Les 4 secteurs d'activités sont les suivants : le secteur génie, génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial et le secteur résidentiel. La *Loi R-20* reconnaît alors 4 associations d'employeurs distinctes, soit : l'Association des constructeurs de route et grands travaux du Québec pour le secteur génie civil et voirie; l'Association de la construction du Québec pour le secteur institutionnel et commercial et pour le secteur industriel et l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec pour le secteur résidentiel.

L'Association des entrepreneurs en construction du Québec (« A.E.C.Q. ») est l'agent négociateur des clause communes aux conventions collectives.

En 1995, les travaux de construction de bâtiments résidentiels de 8 logements et moins sont de nouveau assujettis à la *Loi R-20*, alors qu'ils avaient été auparavant exclus. Les règles relatives au calcul de la représentativité sectorielle de même que le rôle des associations d'employeurs sont également modifiés⁸.

3. INAPPLICABILITÉ DE CERTAINES LOIS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Sauf exceptions expresses, le *Code du travail* ne s'applique pas à l'industrie de la construction. Au nombre de ces exceptions, notons les dispositions ayant trait à l'arbitrage de différends, la nomination d'un arbitre de griefs et la juridiction du Tribunal du travail. Le *Code du travail* s'applique toutefois à certains salariés d'Hydro-Québec et à ceux de la Commission de la construction du Québec⁹. De même, la *Loi sur les normes du travail*¹⁰ ne s'applique pas aux travailleurs de l'industrie de la construction, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux congés familiaux (naissance, adoption, garde, santé ou éducation des enfants, grossesse ou congé de maternité). Enfin, sauf exceptions, la *Loi sur les décrets de convention collective*¹¹ et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*¹² ne s'appliquent pas.

4. APPLICABILITÉ DES LOIS SUR LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

4.1 Volet indemnisation

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹³, dont l'objet est la réparation des lésions professionnelles subies au cours d'un emploi, s'applique de manière générale à l'industrie de la construction.

C'est donc le régime d'indemnisation créé par la *LATMP* et administré par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (la « CSST ») qui s'applique au domaine de la construction. Certains articles sont toutefois spécifiques à l'industrie, dont certaines dispositions du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*¹⁴, qui prévoit certaines obligations particulières pour le maître d'oeuvre d'un chantier de construction¹⁵. La *LATMP* comporte également des dispositions spécifiques au travailleur de la construction quant au droit de retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle¹⁶. Ainsi, l'article 248 de la *LATMP* prévoit que le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a le droit de réintégrer de façon prioritaire son emploi chez l'employeur pour qui il travaillait lorsque s'est manifestée la lésion, sous réserve de règles relatives à l'embauche et au placement adoptées en vertu de la *Loi R-20*. De plus, la *LATMP* prévoit que le travailleur de la construction victime d'une lésion professionnelle qui détenait un certificat de classification « A » ou « Apprenti » et qui redevient capable d'exercer son emploi a droit au renouvellement de son certificat même s'il n'a pas accumulé le nombre d'heures de travail requis¹⁷. De plus, en vertu de l'article 250 de la *LATMP*,

c'est le comité de chantier, formé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁸, qui détermine les modalités d'application du droit au retour au travail décrit précédemment.

4.2 Volet prévention

En plus des obligations générales imposées à tous les employeurs, la *LSST* crée des obligations spécifiques aux chantiers de construction. « Ces obligations spécifiques sont originales en ce qu'elles s'attachent d'abord à un lieu, c'est-à-dire au chantier de construction en tant que tel »¹⁹. La définition de « chantier de construction » prévue à la *LSST* est toutefois plus large que celle de la *Loi R-20*. Ainsi, certains types de travaux qui ne sont pas visés par la *Loi R-20* sont assujettis à la *LSST*, dont ceux exécutés par les employeurs non professionnels.

La personne clé en matière de prévention est le maître d'oeuvre du chantier, que la *LSST* définit comme étant le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux²⁰. Les tribunaux ont identifié des critères afin de faciliter l'identification du maître d'oeuvre. En ce qui a trait à ces critères, notons ce qui suit : « [...] l'identification doit se faire avant le début des travaux; l'identification du maître d'oeuvre est faite à partir de documents contractuels [...], étudiés dans l'optique de leur mise en application dans les travaux de construction; [...] le maître d'oeuvre est soit le propriétaire, soit la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux; la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux s'entend de la prise en charge, de façon concrète et réelle, de l'ensemble des travaux sur les lieux mêmes où ils s'effectuent; la responsabilité de l'approbation, du contrôle ou de la surveillance des travaux à exécuter est une responsabilité distincte de celle de l'exécution de l'ensemble des travaux; à défaut de pouvoir identifier sur un chantier une personne qui a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux, ce sera alors le propriétaire qui sera le maître d'oeuvre »²¹. Il s'avère d'autant plus important de déterminer l'identité du maître d'oeuvre que ce dernier peut encourir une responsabilité pénale en cas de violation de l'une ou l'autre des obligations imposées par la loi à un chantier de construction. De plus, le maître d'oeuvre peut se voir imposer la responsabilité de payer la cotisation exigible d'un entrepreneur en vertu de la *LATMP*²². C'est le maître d'oeuvre qui doit mettre en place un programme de prévention spécifique au chantier de construction et il doit donner un avis avant d'entreprendre tout travail de démolition d'un bâtiment ou d'une charpente. Lorsque le chantier est de plus grande envergure, le programme de prévention du maître d'oeuvre doit être transmis à la CSST avant le début des travaux. Puisque la *LSST* prévoit de manière générale l'obligation pour un employeur de la construction de mettre en oeuvre un programme de prévention pour ses activités, il en résulte « [...] que l'employeur oeuvrant sur un chantier de construction doit non seulement respecter son propre programme de prévention, mais également celui du chantier de construction, s'il en est »²³.

5. PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI R-2A

5.1 Champ d'application

Le régime de relations de travail de la *Loi R-20* s'applique aux employeurs²⁴ et aux salariés²⁵ de l'industrie de la construction et ce, à l'ensemble de la province de Québec. Toutefois, ce champ d'application professionnel doit être nuancé par la nature des travaux de construction²⁶.

La *Loi R-20* s'applique généralement aux travaux de construction. La définition de l'expression « construction » est large et englobe : « les travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification et de démolition de bâtiments et d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'oeuvre, y compris les travaux préalables

d'aménagement du sol »²⁷. L'expression construction comprend également d'autres travaux, mais uniquement dans les cas déterminés par règlement²⁸.

Toutefois, la *Loi R-20* exclut de son application un certain nombre de travaux²⁹. Au nombre des exclusions prévues à l'article 19 de la *Loi R-20*, notons :

- a) les travaux sur les exploitations agricoles;
- b) les travaux d'entretien et de réparation exécutés par des salariés permanents et par des salariés qui les remplacent temporairement, embauchés directement par un employeur autre qu'un employeur professionnel³⁰;
- c) les travaux de construction qui se rattachent directement à l'exploration ou à l'exploitation d'une mine et qui sont exécutés par les salariés des entreprises minières;
- d) les travaux de construction de lignes de transport de force exécutés par les salariés d'Hydro-Québec; et
- e) les travaux suivants, exécutés pour une personne physique, agissant pour son propre compte et à ses fins personnelles, et exclusivement non lucratives : i) d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification d'un logement qu'elle habite; ii) de construction d'un garage ou d'une remise annexe à un logement qu'elle habite.

Soulignons que certaines de ces exceptions, dont celles mentionnées aux sous-paragraphes b) et e) ci-dessus, sont difficiles à interpréter et ont fait l'objet de litiges devant le Commissaire de la construction.

La *Loi R-20*, à son article 19.2, prévoit que nul ne peut exécuter des travaux de construction à moins qu'il ne soit un employeur, un salarié, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné en vertu de l'article 19.1.

5.2 **Associations représentatives**

5.2.1 Associations syndicales

La *Loi R-20* prévoit que seules 4 associations syndicales, à savoir la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil conjoint de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (ces deux composantes ont été regroupées en 1999) et le Syndicat québécois de la construction, peuvent faire constater leur représentativité par la Commission.

Avant l'expiration d'une convention collective, la Commission publie le nom des associations mentionnées ci-dessus et dresse une liste de tous les salariés qui ont droit de vote, soit « [...] tous les salariés : a) titulaires d'un certificat de compétence-compagnon, d'un certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti délivré par la Commission; b) ayant effectué au moins 300 heures de travail au Québec au cours des 12 premiers des 15 mois civils complets précédant le mois durant lequel a lieu le scrutin [...] »³¹. L'article 30 de la *Loi R-20* prévoit toutefois que l'exigence relative au nombre d'heures ne s'applique pas aux salariés qui, le dernier jour du douzième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective, sont âgés de 50 ans ou plus. Un scrutin secret est tenu sous la surveillance d'un représentant de la Commission et cette dernière dresse une liste indiquant le choix exprimé par les salariés. La Commission émet ensuite à

chaque association un certificat établissant son degré de représentativité et la liste des salariés qui ont adhéré à cette association³². Elle émet également aux salariés une carte attestant du choix d'allégeance et cette carte est obligatoire pour être employé dans l'industrie. L'employeur précompte la cotisation syndicale sur la paie des salariés et doit remettre celle-ci à la Commission en même temps que le rapport mensuel qu'il doit lui soumettre. La Commission remet ensuite les cotisations aux associations syndicales représentatives. Le tableau suivant, publié sur le site internet de la Commission, indique la représentativité syndicale dans l'industrie de la construction depuis le 1er septembre 2000³³.

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

CSD - Construction	13,187%
CSN - Construction	11,774%
Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL)	72,082%
Syndicat québécois de la construction (SQC)	2,958%

5.2.2 Associations patronales

Les employeurs de l'industrie de la construction sont tenus d'adhérer à l'AECQ et ils doivent transmettre à la Commission leur cotisation à cette association et ce, en même temps que leurs rapports mensuels.

L'AECQ et les associations sectorielles d'employeurs mentionnées à la partie 2 du présent article sont les agents patronaux aux fins de la négociation, de la conclusion et de l'application des conventions collectives.

Pour les matières mentionnées à l'article 61.1 de la *Loi R-20*, à savoir la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations syndicales, la représentation syndicale, la procédure de règlement des griefs, l'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires, l'arbitrage, le régime complémentaire d'avantages sociaux de base et tout fonds d'indemnisation que les parties aux négociations dans chacun des secteurs juge nécessaire, les clauses doivent être communes aux conventions collectives de l'industrie de la construction, et l'AECQ est l'agent patronal unique à l'égard de ces matières. Dans ce contexte, elle reçoit ses mandats des associations sectorielles d'employeurs. La Commission doit constater le degré de représentativité de chaque association sectorielle d'employeurs aux fins de la conclusion d'une entente sur les clauses communes.

L'AECQ doit, dans la proportion et selon la répartition qu'elle détermine, distribuer aux associations sectorielles d'employeurs une partie des cotisations que la Commission lui a remises.

5.2.3 Conventions collectives

La *Loi R-20* prévoit, à son article 61, les clauses obligatoires des conventions collectives et énumère des matières facultatives. Au nombre des clauses obligatoires, notons : la classification des emplois, la rémunération, le bulletin de paie, la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, les congés payés, le délai congé, le régime complémentaire de sécurité sociale et la procédure applicable pour sa modification. Les conventions doivent aussi comporter des clauses concernant la sécurité syndicale.

Depuis 1993, l'industrie est découpée en 4 secteurs aux fins de la négociation de conventions collectives, soit le secteur génie, génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial et le secteur résidentiel. Ainsi, une convention collective est négociée pour chacun des secteurs par l'association patronale désignée et par les associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 %.

Les parties peuvent demander au ministre du Travail de désigner un conciliateur et un médiateur pour les aider à régler leurs différends.

Pour être considérée comme une convention collective applicable dans un secteur, une entente doit être conclue par une ou plusieurs associations syndicales représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'association sectorielle d'employeurs du secteur pour les matières autres que les matières communes³⁴.

L'entente entre l'AECQ et les associations syndicales représentatives à un degré de plus de 50 % quant aux matières communes fait également partie de chaque convention collective sectorielle³⁵. L'AECQ est mandatée par les associations sectorielles représentatives à un degré de plus de 50 %. Selon les dernières statistiques publiées sur le site internet de la Commission, la représentativité de chaque association patronale sectorielle aux fins de la conclusion d'une entente sur les clauses communes est la suivante :

Secteur	Association patronale désignée	Représentativité aux fins de la sanction des clauses communes
Industriel	Association de la construction du Québec (ACQ)	23,628 %
Institutionnel et commercial	Association de la construction du Québec (ACQ)	46,684 %
Génie civil et voirie	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ)	16,038 %
Résidentiel	Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ)	13,650 %
Clauses communes aux quatre secteurs	Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)	

S'il n'y a pas d'entente sur les matières communes, les clauses portant sur ces matières qui faisaient partie de la dernière convention collective applicable dans le secteur font partie de la nouvelle convention collective.

5.2.4 Décrets de la construction

Lorsque les parties ne peuvent en venir à la conclusion d'une convention collective, le gouvernement impose les conditions de travail par décret. Ainsi, entre 1970 et 1996, les négociations n'ont pu permettre d'en arriver à une entente et les conditions furent imposées par décrets³⁶. En 1997, des conventions collectives ont été conclues pour les différents secteurs de l'industrie.

5.2.5 Grèves et lock-out

La grève et le lock-out sont prohibés dans un secteur pendant la durée de la convention collective³⁷. De plus, la grève et le lock-out sont interdits dans un secteur, à moins qu'il n'y ait eu une médiation et qu'il ne se soit écoulé au moins 21 jours depuis l'expiration de celle-ci. La grève et le lock-out sont également interdits dans un secteur à compter du jour qui suit celui où les parties à un différend dans ce secteur ont convenu de le déférer à l'arbitrage³⁸.

5.3 **Compétences**

Deux règlements adoptés en vertu de la *Loi R-20* tentent de s'assurer de la formation et de la compétence des intervenants autres que les entrepreneurs dans le domaine de la construction, à savoir le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction*³⁹ et le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*⁴⁰. Le *Règlement sur la formation professionnelle* prévoit la détention d'un certificat de qualification délivré par la Commission pour les apprentis et les compagnons. L'apprenti doit compléter son apprentissage afin d'être admissible à l'examen de qualification.

6. **LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC**

La Commission, instituée en vertu de la *Loi R-20*, est responsable de l'application de cette loi et ce sont principalement les employeurs et les salariés de l'industrie de la construction qui en assure le financement⁴¹.

Dans le cadre de son rôle d'administrateur de la *Loi R-20*, la Commission a notamment pour fonctions

- a) d'appliquer les conventions collectives, ce qui implique notamment des activités d'inspection;
- b) d'organiser et de surveiller la tenue du scrutin d'adhésion syndicale;
- c) de reconnaître la représentativité des associations syndicales et patronales;
- d) d'administrer les régimes complémentaires d'avantages sociaux conformément à la *Loi R-20*;
- e) de contrôler et de vérifier l'encaissement des cotisations et des prélèvements prévus par la *Loi R-20* ;
- f) de s'assurer de la compétence de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction; et
- g) de gérer la main-d'oeuvre, ce qui se traduit par la vérification et l'application de la réglementation relative à l'embauche et à la mobilité de la main-d'oeuvre.

La *Loi R-20* prévoit également la formation, par le ministre du Travail, du Comité mixte de la construction⁴², qui peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation d'une convention collective et sur toute question que peut lui soumettre la Commission, de même que le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction.

7. COMMISSAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En vertu de la *Loi R-20*, le Commissaire de l'industrie de la construction statue sur toute difficulté d'interprétation ou d'application qui lui est déférée relativement : i) aux définitions des secteurs d'activités⁴³; ii) à l'article 19, portant sur l'application de la *Loi R-20* et sur les exclusions; et iii) aux règlements sur les travaux d'installation, de réparation et d'entretien de machinerie et d'équipement soumis à la *Loi R-20*. Les décisions du Commissaire de la construction lient les parties et sont sans appel.

De plus, le Commissaire de l'industrie de la construction entend et règle les conflits de compétence relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une occupation. Il statue également sur des recours prévus dans d'autres lois, comme la *Loi sur le bâtiment*.

8. CONCLUSION

En raison du caractère singulier de l'industrie de la construction, les relations de travail y sont régies par un ensemble législatif et réglementaire particulier. L'industrie a vécu de nombreuses difficultés en matière de relations de travail. Ainsi, des décrets ont été imposés par le gouvernement de 1970 à 1996. La situation s'est toutefois améliorée au cours des dernières années, comme en fait foi la conclusion, en 1997, de conventions collectives à l'échelle de l'industrie.

¹ L.R.Q. c. B.1 [ci-après la *Loi sur le bâtiment*].

² L.R.Q. c. R-20 [ci-après la *Loi R-20*].

³ Christian Beaudry et Claudine Roy, « Aperçu du contexte législatif », dans O.F. Kott et C. Roy, dir., La construction au Québec : perspectives juridiques, Wilson & Lafleur, 1998, 3 aux pp. 21-22 [ci-après *Beaudry et Roy*].

⁴ L.R.Q. c. C-27 [ci-après *Code du travail*].

⁵ C. Jobin, Les relations du travail dans l'industrie de la construction, Wilson & Lafleur, 1989, aux pp. 4-5 [ci-après *Jobin*]; voir également *Beaudry et Roy*, *supra* note 3. S.Q. 1968, c.45.

⁶ S.Q. 1968, c.45.

⁷ *Beaudry et Roy*, *supra* note 3 à la p. 24

⁸ *Ibid.* à la p. 26.

⁹ *Ibid.* à la p. 21.

¹⁰ L.R.Q., c. N-1.1.

¹¹ L.R.Q., c. D-2.

¹² L.R.Q., c. F-5.

¹³ L.R.Q., c. A-3.001 [ci-après *LATMP*].

¹⁴ R.R.Q., 1981, c. A-3, r. 8.2.

¹⁵ *Beaudry et Roy*, *supra* note 3 à la p. 34.

¹⁶ *LATMP*, art. 247-251.

¹⁷ *LATMP*, art. 249.

¹⁸ L.R.Q., c. S-2.1[ci-après *LSST*].

¹⁹ *Beaudry et Roy*, *supra* note 3 à la p. 39.

²⁰ *LSST*, *supra* note 18, art. 1.

²¹ *Beaudry et Roy*, *supra* note 3 aux pp. 40-41.

²² *Ibid.* à la p. 41.

²³ *Ibid.* à la p. 42.

²⁴ Voir la définition de cette expression à l'article 1 j) de la *Loi R-20*.

²⁵ Voir la définition de cette expression à l'article 1 r) de la *Loi R-20*.

²⁶ Voir *Jobin*, *supra* note 5 à la p. 22.

²⁷ *Loi R-20*, *supra* note 2, art. 1 f).

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Loi R-20*, *supra* note 2 art. 19.

³⁰ Voir la définition d'employeur professionnel à l'article 1 k) de la *Loi R-20*.

³¹ *Ibid.* art. 30.

³² *Ibid.* art. 34.

³³ Voir le site de la Commission, <http://www.ccq.org>.

³⁴ *Loi R-20*, *supra* note 2. art. 44.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Beaudry et Roy*, *supra* note 3, à la p. 31.

³⁷ *Loi R-20*, art. 56.

³⁸ *Ibid.* *supra* note 2 art. 45.4.

³⁹ R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6.1 [ci-après *Règlement sur la formation*].

⁴⁰ R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 5.2.

⁴¹ Voir le site internet de la Commission, *supra* note 33.

⁴² *Loi R-20*, *supra* note 2, art. 16.

⁴³ Les définitions des secteurs d'activités figurent aux articles 1 v) à 1 y) de la *Loi R-20*.