

# **LES ABANDONS DANS LES MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION**

**Ampleur et causalités**

*Février 2008*

Direction recherche et organisation

Commission de la construction du Québec

Réalisé par Pauline Dupuis et Louis Delagrave  
avec la collaboration de Jean-Luc Pilon,

ainsi que du professeur Jean Charest,  
de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal

## MISE EN CONTEXTE

L'industrie québécoise de la construction est actuellement en plein boom et les prochaines années annoncent également une forte activité. Les efforts de recrutement de nouveaux salariés ont été élevés au cours des dernières années et ils risquent de l'être encore à moyen terme, d'autant plus que l'industrie fait face à un nombre croissant de départs à la retraite.

Pour répondre à la demande, l'industrie a réussi à relever le défi au cours des dernières années, en recrutant des milliers de nouveaux travailleurs. Par exemple, de 2003 à 2005, près de 15 000 nouveaux apprentis ont été admis par année. Mais malgré l'excellente conjoncture, les données sur la rétention de la main-d'œuvre sont assez effarantes et soulèvent de nombreuses inquiétudes. En effet, si la tendance se maintient, le tiers des nouveaux apprentis auront en effet abandonné après cinq ans. Même chez les diplômés des métiers de la construction, en principe mieux préparés à intégrer l'industrie, le taux d'abandon n'est pas négligeable, puisqu'il atteint plus de 25 % après cinq ans. Après une première année d'activité, déjà 10 % environ des diplômés quittent l'industrie.

Actuellement, le problème de l'industrie ne semble donc pas tant un problème de recrutement – les métiers de la construction connaissent au contraire un regain de popularité auprès des jeunes – qu'une difficulté à retenir les recrues une fois qu'elles ont intégré l'industrie. Plusieurs apprentis ne complètent pas leur apprentissage, ce qui peut mettre en péril le remplacement des compagnons. Les occupations (manœuvre, monteurs de lignes, arpenteurs, etc.), dont l'emploi sera stimulé par la conjoncture favorable aux travaux de génie civil et voirie, souffrent aussi d'une hémorragie préoccupante. Dans un contexte où les choix de carrière sont nombreux pour des jeunes de moins en moins nombreux, il y a lieu de s'interroger sur les impacts d'un phénomène d'une telle ampleur. Y a-t-il lieu de s'inquiéter? L'industrie de la construction sera-t-elle en mesure de «livrer la marchandise» au cours des prochaines années? Les autres industries connaissent-elles le même phénomène? Les abandons peuvent-ils être endigués?

Dans une première partie, la présente étude situe l'ampleur du phénomène des abandons dans les métiers et occupations de la construction, à partir des données opérationnelles de la CCQ. La deuxième partie présente un cadre théorique d'analyse, ainsi qu'une revue de la documentation disponible sur le sujet. La troisième partie tente de relativiser les choses en scrutant l'ampleur du phénomène dans d'autres industries que la construction, à l'aide de compilations spéciales de Statistique Canada. Enfin, la quatrième partie fait état des résultats d'un sondage exclusif que la CCQ et la firme Écho sondage ont réalisé en août 2004 auprès de 4 000 apprentis ou occupations, pour mieux comprendre les causes d'abandon et la situation actuelle des individus ayant abandonné.

La présente étude a été réalisée par la Direction recherche et organisation de la Commission de la construction du Québec. Ont participé Pauline Dupuis et Louis Delagrave, avec la collaboration de Jean-Luc Pilon. Pour les deuxième et troisième parties de l'étude, la Direction a également requis les services du professeur Jean Charest, de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>MISE EN CONTEXTE</b> .....	<b>1</b>
<b>1. L'AMPLEUR DES ABANDONS DANS LA CONSTRUCTION D'APRÈS LES DONNÉES DE LA CCQ</b> .....	<b>3</b>
PRÈS DE 40 % DE DÉPARTS APRÈS CINQ ANS .....	3
ÉVOLUTION DE LA SITUATION .....	4
LES DIFFÉRENCES PAR MÉTIER .....	7
LES DIFFÉRENCES SECTORIELLES .....	9
LES DIFFÉRENCES ENTRE HOMMES ET FEMMES .....	10
LE ROULEMENT GLOBAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	11
<b>2. UN CADRE THÉORIQUE</b> .....	<b>12</b>
LA PROBLÉMATIQUE DE LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	12
LA PARTICULARITÉ DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC .....	13
LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	14
<i>Les explications théoriques de la mobilité de la main-d'œuvre</i> .....	14
<i>Travaux faisant état de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> .....	18
<b>3. LES DONNÉES ISSUES DU FICHER DE DONNÉES LONGITUDINALES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DE STATISTIQUE CANADA</b> .....	<b>21</b>
INFORMATIONS SUR LA BASE DE DONNÉES ET TRAVAUX SPÉCIFIQUES DEMANDÉS .....	22
QUI SONT LES SALARIÉS QUI QUITTENT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION? .....	25
COMBIEN DE SALARIÉS QUITTENT L'INDUSTRIE? .....	27
OÙ VONT-ILS? .....	27
QU'EN EST-IL PAR RAPPORT AUX AUTRES SECTEURS? .....	30
<b>4. RÉSULTATS DU SONDAGE</b> .....	<b>32</b>
MÉTHODOLOGIE .....	32
<i>Population cible</i> .....	32
<i>Échantillon</i> .....	33
<i>Le questionnaire</i> .....	33
LES RÉSULTATS.....	33
<i>Situation actuelle des abandons</i> .....	33
<i>Causes d'abandon</i> .....	34
<i>Expérience et conditions de travail</i> .....	36
<i>Autres considérations</i> .....	39
<i>La situation des femmes</i> .....	40
<b>5. CONCLUSION</b> .....	<b>44</b>
<b>6. BIBLIOGRAPHIE ET OUVRAGES CONSULTÉS</b> .....	<b>47</b>
<b>7. ANNEXES</b> .....	<b>49</b>
<b>I. RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE DU SONDAGE</b> .....	49
<b>II. PROFIL DE L'ÉCHANTILLON</b> .....	64
<b>III. RÉSULTATS SELON LE SEXE</b> .....	68

## 1. L'AMPLEUR DES ABANDONS DANS LA CONSTRUCTION D'APRÈS LES DONNÉES DE LA CCQ

### Près de 40 % de départs après cinq ans

À part l'industrie de la construction au Québec, il n'existe probablement pas d'industrie du secteur privé, que ce soit au Québec ou au Canada, qui possède des données chronologiques aussi détaillées sur le roulement de sa main-d'œuvre. En vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans la construction* (Loi R-20), qui couvre la plupart de la construction neuve au Québec, les employeurs et travailleurs de la construction sont en effet tenus de s'enregistrer à la Commission de la construction du Québec (CCQ). La CCQ délivre des certificats de compétence aux salariés, selon le métier ou l'occupation et l'employeur est tenu de rapporter mensuellement les heures travaillées par chacun de ses salariés.

À première vue, les données de la CCQ signalent des taux d'abandon assez effarants. Lorsque l'on considère l'ensemble des nouveaux apprentis admis<sup>1</sup> dans l'industrie entre 1993 et 2001, on constate en effet que déjà après un an, en moyenne 13 % des apprentis abandonnent<sup>2</sup>. Après cinq ans, 33 % auront abandonné. La situation est un peu moins inquiétante chez les diplômés des écoles professionnelles, qui quittent à raison de 9 % après un an et de 26 % après cinq ans, mais elle reste préoccupante. Les non-diplômés, entrés en général lors d'une situation de pénurie<sup>3</sup>, quittent quant à eux à raison de 16 % après un an et de 39 % après cinq ans. Le constat est encore plus préoccupant chez les occupations (en général des manœuvres), où 24 % quittent dès la première année, de sorte que 45 % auront quitté après cinq ans.

Le cas des compagnons qui accèdent directement à ce statut dès leur entrée – il peut par exemple s'agir d'un électricien du secteur manufacturier qui fait reconnaître sa compétence pour travailler dans la construction – est moins représentatif, mais il montre aussi des taux d'abandon élevés, soit de 45 % après cinq ans.

Au total, 38 % des salariés ayant intégré l'industrie de 1993 à 2001 ont donc quitté après cinq ans, comme le montre le tableau suivant.

---

<sup>1</sup> Un nouveau admis dans une année donnée est défini comme étant une personne qui a rapporté au moins une heure de travail comme salarié à la CCQ et qui ne l'avait jamais fait auparavant.

<sup>2</sup> Un abandon est défini ici comme le fait d'un individu qui ne rapporte par la suite plus aucune heure de travail comme salarié à la CCQ, que ce soit dans son métier d'origine ou un autre et quel que soit son statut (compagnon, apprenti, occupation).

<sup>3</sup> D'après la réglementation, un apprenti diplômé peut obtenir sur demande un certificat de compétence dès qu'un employeur consent à lui fournir une garantie d'emploi de 150 heures. L'apprenti non diplômé doit quant à lui attendre qu'une pénurie soit identifiée par la CCQ, ce qui se produit lorsque les données sur les détenteurs de certificats dans une région et un métier donnés démontrent que moins de 5 % sont disponibles à travailler, c'est-à-dire n'ont pas été rapportés comme occupés.

**Taux d'abandon selon le nombre d'années écoulées après l'entrée**  
Salariés admis entre 1993 et 2001

	Nombre d'entrées	Taux après :				
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
<b>Apprenti</b>	30 174	13 %	20 %	25 %	29 %	33 %
- non diplômé	18 018	16 %	24 %	30 %	34 %	39 %
- diplômé	12 156	9 %	15 %	19 %	22 %	26 %
<b>Compagnon</b>	10 085	26 %	33 %	37 %	41 %	45 %
<b>Occupation</b>	11 050	24 %	31 %	36 %	40 %	45 %
<b>Total</b>	<b>51 309</b>	<b>18 %</b>	<b>25 %</b>	<b>30 %</b>	<b>34 %</b>	<b>38 %</b>

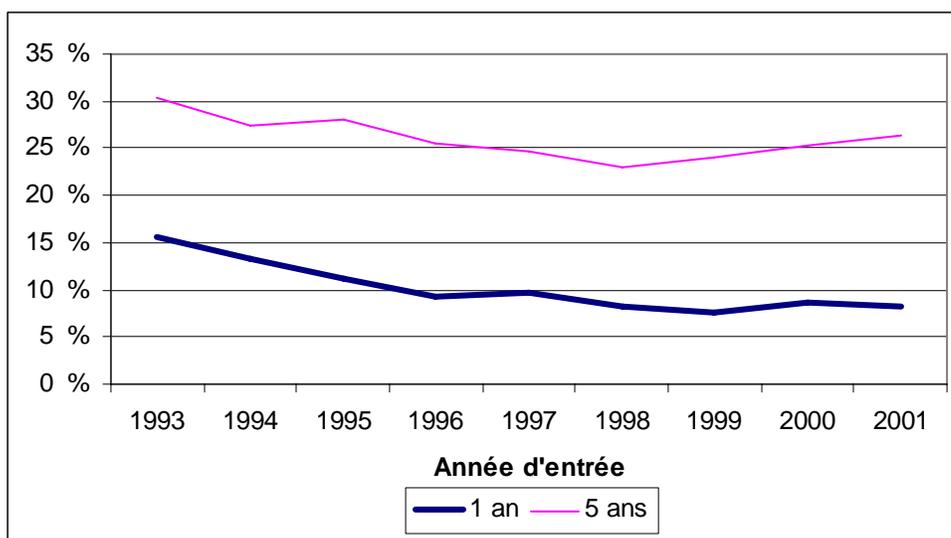
Source: CCQ

### Évolution de la situation

Le portrait a cependant évolué dans le temps. Le graphique suivant indique que la situation s'est sensiblement améliorée chez les apprentis diplômés, le taux de départ après un an ayant atteint plus de 15 % en 1993, en période de mauvaise conjoncture, pour descendre à moins de 10 % ces dernières années. Sur cinq ans, le taux de départ des diplômés des cohortes les plus récentes est d'environ 25 %, comparativement à plus de 30 % pour les cohortes du début des années 90. Il y a donc eu amélioration mais il est possible qu'il ne s'agisse que d'un effet de conjoncture, plutôt que d'un phénomène structurel.

### **Taux d'abandon des apprentis diplômés**

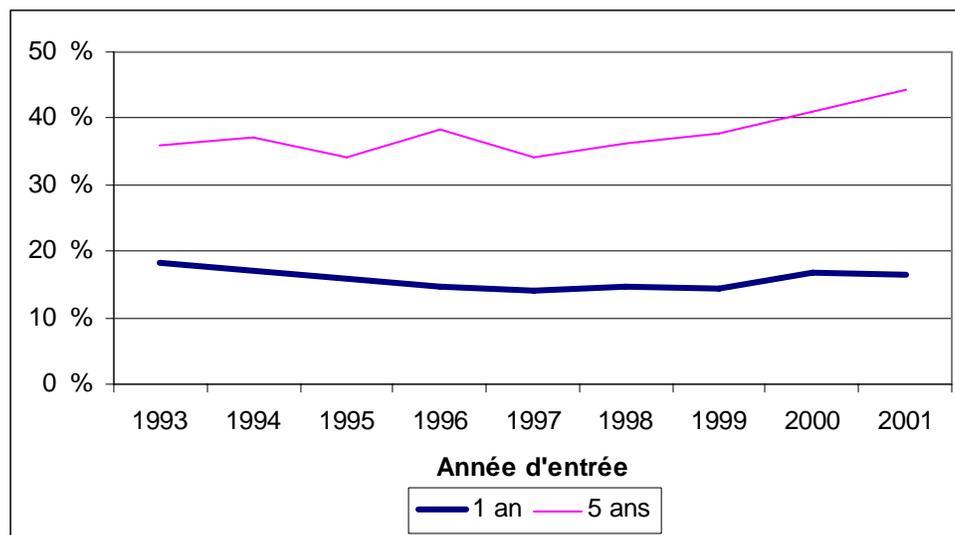
1 an et 5 ans après leur entrée



Source: CCQ

Par contre, la situation ne s'est guère améliorée chez les apprentis non diplômés. Elle s'est au contraire quelque peu détériorée sur cinq ans, comme le montre le graphique suivant. Les apprentis non diplômés des cohortes de 1993 à 2001 ont quitté en moyenne à raison de 16 % après un an, à quelques variations près. Mais sur cinq ans, le taux de départ est quant à lui passé de 35 % à plus de 40 %.

### Taux d'abandon des apprentis non diplômés 1 an et 5 ans après leur entrée

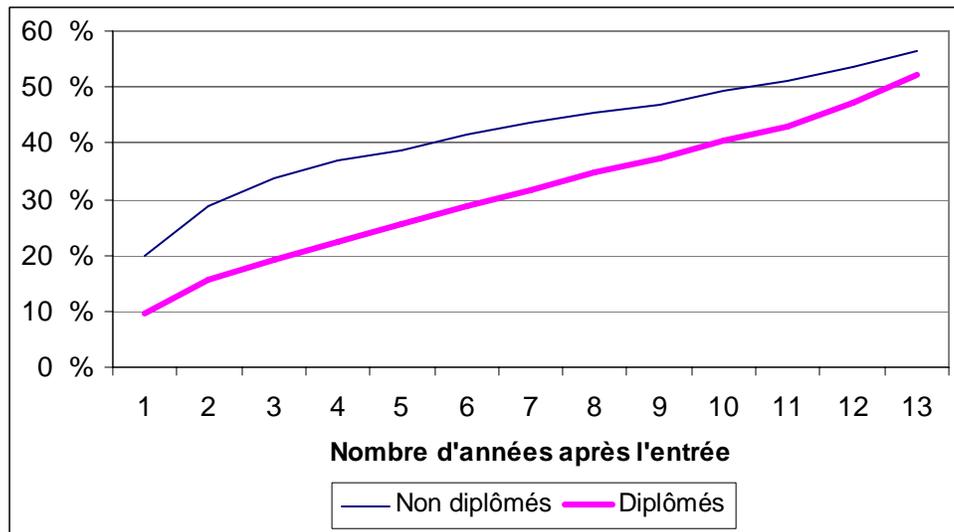


Source: CCQ

Grâce à l'amélioration de la rétention des apprentis diplômés, le taux de départ de ces derniers après un an (8 % pour la cohorte de 2001) est maintenant deux fois moins élevé que celui des apprentis non diplômés (17 %). L'avantage du diplômé, en termes de maintien dans l'industrie, se situe surtout en début de carrière. Le diplômé est sans doute mieux préparé à intégrer la construction et désire aussi d'une certaine manière «rentabiliser» sa formation, ce qui pourrait expliquer sa plus forte persévérance durant les premières années.

Mais l'avantage du diplômé se dissipe avec le temps. Une explication pourrait être la suivante. D'une part, le non-diplômé qui traverse les premières années finit par gagner aussi en expérience, de sorte que la différence de qualification entre les deux tend à disparaître. D'autre part, il reste que l'«employabilité» hors construction du diplômé est sans doute plus grande que celle du non-diplômé. Il possède un diplôme reconnu et il peut aussi aspirer à être promu à des tâches supérieures (comme contremaître par exemple), au sein même de l'industrie de la construction ou ailleurs. Ceci peut avoir pour effet d'accélérer le départ de diplômés du statut de salarié de la construction. C'est ainsi qu'après 13 ans, 52 % des diplômés auront quitté le statut de salarié de l'industrie, ce qui n'est pas très loin comparativement au taux de 56 % des non-diplômés.

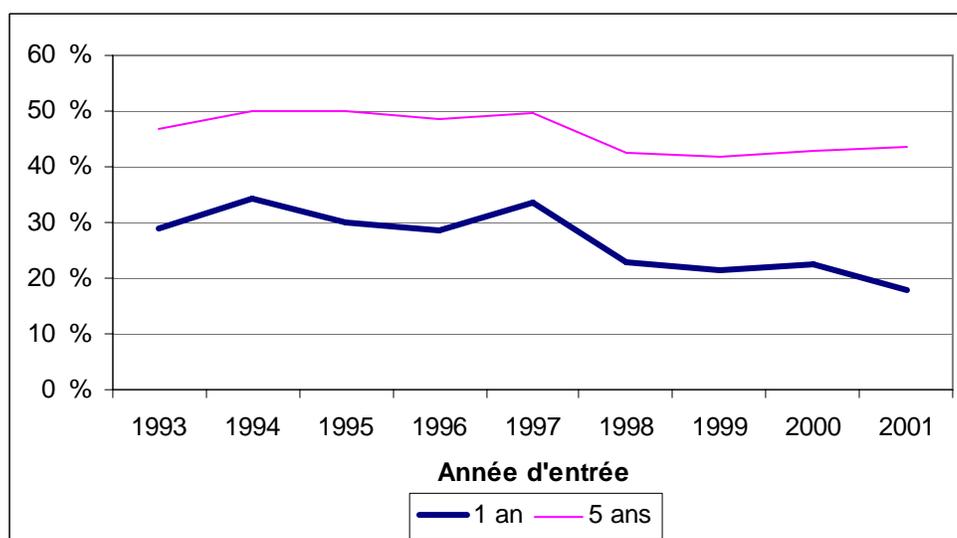
### Taux d'abandon sur une longue période Apprentis diplômés vs non diplômés



Source: CCQ

Quant aux salariés des occupations, ils maintiennent en général des taux de départ de plus de 20 % après un an et de plus de 40 % après cinq ans, frôlant même parfois les 50 % pour certaines cohortes. Les taux ont eu tendance à décliner depuis le début des années 90 et l'amélioration de la conjoncture pourrait avoir joué un certain rôle.

### Taux d'abandon des occupations 1 an et 5 ans après leur entrée



Source: CCQ

### Les différences par métier

Lorsqu'on compare les taux d'abandon, on observe de grandes différences par métier, comme le montre le tableau de la page suivante, qui classe les métiers selon le taux d'abandon sur cinq ans des cohortes 1993 à 2001. Le taux moyen d'abandon des apprentis est de 33 % sur cinq ans, mais cinq métiers ont des taux de plus de 40 % : les mécaniciens de machines lourdes, les mécaniciens de chantier, les poseurs de revêtements souples, les peintres et les serruriers de bâtiment. À l'autre extrémité, trois métiers ont moins de 20 % d'abandons sur cinq ans: les calorifugeurs, les chaudronniers et les grutiers.

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte pour expliquer les différences de taux de départ entre les différents métiers. Premièrement, plus il y a disponibilité d'emplois en dehors du champ d'application de la Loi R-20, plus les départs en provenance de l'industrie assujettie seront élevés. C'est par exemple le cas des mécaniciens de machines lourdes, qui travaillent en général en atelier et ne sont alors pas couverts par les conventions collectives de la construction. La situation des mécaniciens de chantier, dont beaucoup travaillent dans l'industrie manufacturière, est comparable. Les serruriers de bâtiment sont sans doute touchés par le même phénomène. Quant aux poseurs de revêtement souples ou aux peintres, les nombreux emplois en rénovation résidentielle, en général non couverts par les conventions, peuvent aussi expliquer en partie leur mauvaise performance en termes de rétention de salariés syndiqués.

Deuxièmement, plus la proportion de diplômés est élevée, lesquels persévèrent en général davantage, moins les abandons sont nombreux. Ceci peut par exemple expliquer la bonne performance des électriciens, des tuyauteurs, des mécaniciens en protection incendie et des frigoristes. Troisième facteur, la difficulté physique du métier peut entraîner davantage de défections. Les métiers de briqueteur-maçon, cimentier-applicateur ou de couvreur sont relativement difficiles, ce qui nuit à la rétention de la main-d'œuvre. Ces métiers sont d'ailleurs touchés par un quatrième facteur, celui de l'instabilité saisonnière de l'emploi. Les périodes fréquentes de chômage ne favorisent pas le maintien des travailleurs. L'instabilité saisonnière est aussi synonyme de pénuries en période de pointe saisonnière, ce qui se fait au détriment de la proportion de diplômés et implique le recrutement d'une main-d'œuvre moins stable.

Enfin, un cinquième facteur pourrait influencer : la conjoncture. Les mauvaises conditions de la construction industrielle en 2001 ont par exemple nui au maintien des mécaniciens de chantier.

### Taux d'abandon par métier

Cohortes 1993 à 2001

Apprentis	Taux d'abandon après 1 an			Taux d'abandon après 5 ans		
	non diplômé	diplômé	Total	non diplômé	diplômé	Total
Mécanicien de machines lourdes	15 %	24 %	<b>19 %</b>	49 %	62 %	<b>54 %</b>
Mécanicien de chantier	23 %	13 %	<b>16 %</b>	48 %	43 %	<b>44 %</b>
Poseur de revêtements souples	20 %	9 %	<b>19 %</b>	44 %	36 %	<b>43 %</b>
Peintre	19 %	14 %	<b>18 %</b>	44 %	34 %	<b>42 %</b>
Serrurier de bâtiment	20 %	4 %	<b>17 %</b>	47 %	15 %	<b>42 %</b>
Poseur de systèmes intérieurs	17 %	9 %	<b>16 %</b>	42 %	31 %	<b>40 %</b>
Carreleur	16 %	8 %	<b>15 %</b>	42 %	31 %	<b>39 %</b>
Monteur-mécanicien vitrier	11 %	0 %	<b>11 %</b>	39 %	25 %	<b>39 %</b>
Couvreur	15 %	12 %	<b>15 %</b>	37 %	38 %	<b>37 %</b>
Briqueur-maçon	17 %	16 %	<b>16 %</b>	41 %	32 %	<b>37 %</b>
Cimentier-applicateur	16 %	5 %	<b>14 %</b>	39 %	22 %	<b>36 %</b>
Charpentier-menuisier	17 %	10 %	<b>15 %</b>	40 %	25 %	<b>35 %</b>
Ferblantier	13 %	9 %	<b>12 %</b>	36 %	26 %	<b>34 %</b>
Monteur d'acier de structure	9 %	7 %	<b>8 %</b>	31 %	26 %	<b>30 %</b>
Plâtrier	16 %	10 %	<b>14 %</b>	31 %	27 %	<b>30 %</b>
Frigoriste	11 %	12 %	<b>12 %</b>	36 %	28 %	<b>29 %</b>
Opérateur d'équipement lourd	14 %	10 %	<b>13 %</b>	30 %	28 %	<b>29 %</b>
Électricien	16 %	8 %	<b>10 %</b>	42 %	25 %	<b>29 %</b>
Ferrailleur	13 %	4 %	<b>10 %</b>	34 %	14 %	<b>26 %</b>
Mécanicien en protection-incendie	9 %	5 %	<b>7 %</b>	29 %	21 %	<b>25 %</b>
Opérateur de pelles mécaniques	10 %	8 %	<b>9 %</b>	27 %	20 %	<b>25 %</b>
Mécanicien d'ascenseur	17 %	2 %	<b>10 %</b>	30 %	18 %	<b>25 %</b>
Tuyauteur	13 %	7 %	<b>9 %</b>	33 %	21 %	<b>24 %</b>
Calorifugeur	4 %	2 %	<b>4 %</b>	23 %	9 %	<b>19 %</b>
Chaudronnier	17 %	0 %	<b>8 %</b>	24 %	8 %	<b>15 %</b>
Grutier	3 %	8 %	<b>5 %</b>	14 %	10 %	<b>12 %</b>
<b>Total – Apprentis</b>	<b>16 %</b>	<b>9 %</b>	<b>13 %</b>	<b>39 %</b>	<b>26 %</b>	<b>33 %</b>
<b>Total – Occupations</b>	<b>24 %</b>	<b>4 %</b>	<b>24 %</b>	<b>45 %</b>	<b>25 %</b>	<b>45 %</b>
<b>Total – Apprentis et occupations</b>	<b>19 %</b>	<b>9 %</b>	<b>16 %</b>	<b>41 %</b>	<b>26 %</b>	<b>36 %</b>

Source : CCQ

### Les différences sectorielles

Si on répartit les nouveaux travailleurs selon le principal secteur de travail lors de leur année d'entrée, on constate que, nonobstant les changements subséquents de secteurs, le taux d'abandon dans l'industrie est relativement semblable d'un secteur à l'autre. Il reste que le génie civil et voirie est marqué par des pertes un peu plus considérables que les autres : une proportion de 43 % des cohortes 1993 à 2001 a quitté l'industrie cinq ans plus tard. Les travailleurs du résidentiel seraient par contre un peu moins sujets aux abandons, puisque seulement 34 % ont quitté.

Parmi ceux qui restent, les salariés demeurent dans leur secteur d'origine dans une proportion relativement élevée, soit plus des trois quarts dans l'ensemble. Ils sont un peu plus nombreux à se maintenir dans l'institutionnel et commercial (84 %), ce qui s'explique sans doute par la taille du secteur. Par ailleurs, les salariés de l'industriel sont plus nombreux à changer de secteur, mais il faut se rappeler que le secteur a connu de moins bonnes années en 2001 et 2002.

Peu importe le secteur, les apprentis diplômés quittent moins l'industrie que les non diplômés. Les salariés exerçant une occupation ont un plus faible taux de maintien dans l'industrie, ce qui explique les résultats plus faibles du secteur génie civil et voirie.

**Taux d'abandon par secteur**  
Cohortes 1993 à 2001

	Secteur			
	Génie civil et voirie	Industriel	Institutionnel et commercial	Résidentiel
<b>Apprenti</b>	33 %	31 %	34 %	34 %
<b>- non diplômé</b>	39 %	39 %	40 %	36 %
<b>- diplômé</b>	25 %	24 %	25 %	27 %
<b>Occupation</b>	46 %	46 %	44 %	39 %
<b>Total</b>	<b>43 %</b>	<b>35 %</b>	<b>36 %</b>	<b>34 %</b>

Source: CCQ

### Les différences entre hommes et femmes

La présence de femmes dans la construction n'est pas très élevée, surtout si on se limite aux seuls métiers de la construction proprement dits. Parmi les salariés de la construction couverts par les conventions collectives, seulement 1 552 femmes sont actives en 2006, soit seulement 1,2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, ce qui est tout de même mieux que la proportion de 0,3 % de 1997 (242 femmes). L'entrée de femmes n'a pris de l'ampleur qu'assez récemment, de sorte que les données sur les abandons portent inévitablement sur un nombre restreint de femmes, concentrées d'ailleurs dans certains métiers tels que peintre ou plâtrier, charpentier-menuisier, électricien ainsi que chez les manœuvres. Les données reflètent peut-être une période d'acclimatation, un changement de mentalités.

Pour le moment, les taux d'abandon ne sont guère rassurants. Si on oublie les compagnons, où on trouve encore un nombre trop infime de femmes pour établir une comparaison, les deux tiers des femmes entrées comme apprenties ou occupations quittent après cinq ans, comparativement à 36 % des hommes, donc presque deux fois plus que ces derniers. Les écarts se remarquent que les femmes soient diplômées, non diplômées ou occupations. L'écart est même le plus marqué pour les femmes diplômées comparativement aux hommes diplômés (56 % comparativement à 25 %).

**Taux d'abandon selon le sexe**  
Cohortes 1993 à 2001

	Taux après :				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
<b>Femmes</b>					
Apprenti	24 %	36 %	47 %	53 %	60 %
- non diplômé	27 %	38 %	49 %	55 %	62 %
- diplômé	18 %	30 %	42 %	48 %	56 %
Occupation	36 %	47 %	52 %	61 %	69 %
<b>Total</b>	<b>27 %</b>	<b>38 %</b>	<b>48 %</b>	<b>55 %</b>	<b>62 %</b>
<b>Hommes</b>					
Apprenti	13 %	20 %	25 %	29 %	33 %
- non diplômé	15 %	24 %	29 %	34 %	38 %
- diplômé	9 %	15 %	19 %	22 %	25 %
Occupation	24 %	31 %	36 %	40 %	44 %
<b>Total</b>	<b>16 %</b>	<b>23 %</b>	<b>28 %</b>	<b>32 %</b>	<b>36 %</b>

Source: CCQ

### Le roulement global de la main-d'œuvre

Nous avons examiné le volume de départs des nouveaux arrivants sur le marché du travail couvert par la Loi R-20. Situons-le maintenant dans le cadre du roulement global. Le tableau suivant présente quelques données historiques sur l'ensemble des salariés couverts.

**Roulement des salariés de la construction, 1997-2006**

Année	Salariés actifs	Entrées				Départs		Entrées nettes	En % des actifs
		Salariés actifs pour la première fois	Retour après une période d'inactivité	Total des entrées	En % des actifs	Salariés actifs l'année précédente mais devenus inactifs	En % des actifs de l'année précédente		
<b>1997</b>	85 189	4 217	8 927	<b>13 144</b>	15,4 %	13 123	15,4 %	21	0,0 %
<b>1998</b>	87 999	5 895	9 263	<b>15 158</b>	17,2 %	12 348	14,5 %	2 810	3,2 %
<b>1999</b>	94 113	8 355	9 249	<b>17 604</b>	18,7 %	11 490	13,1 %	6 114	6,5 %
<b>2000</b>	98 109	8 972	7 843	<b>16 815</b>	17,1 %	12 819	13,6 %	3 996	4,1 %
<b>2001</b>	99 981	8 595	7 084	<b>15 679</b>	15,7 %	13 807	14,1 %	1 872	1,9 %
<b>2002</b>	108 324	12 064	8 566	<b>20 630</b>	19,0 %	12 287	12,3 %	8 343	7,7 %
<b>2003</b>	118 727	14 446	8 868	<b>23 314</b>	19,6 %	12 911	11,9 %	10 403	8,8 %
<b>2004</b>	128 411	15 731	8 407	<b>24 138</b>	18,8 %	14 454	12,2 %	9 684	7,5 %
<b>2005</b>	133 395	14 081	7 479	<b>21 560</b>	16,2 %	16 576	12,9 %	4 984	3,7 %
<b>2006</b>	133 490	11 857	7 257	<b>19 114</b>	14,3 %	19 019	14,3 %	95	0,1 %
<b>Moyenne des 10 dernières années</b>	<b>108 774</b>	<b>10 421</b>	<b>8 294</b>	<b>18 716</b>	<b>17,2 %</b>	<b>13 883</b>	<b>13,4 %</b>	<b>4 832</b>	<b>4,4 %</b>

Source : CCQ

Lorsqu'on prend l'ensemble des salariés, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, on constate que les départs des nouveaux arrivants sont compensés en partie par la plus grande stabilité des travailleurs à mesure que leur expérience augmente. En moyenne, sur la période 1997-2006 une proportion de 13 % des salariés actifs au cours d'une année ne l'a plus été l'année suivante.

Les entrées de main-d'œuvre ont quant à elles comblé en moyenne 17 % des emplois : en plus de devoir combler les départs, elles ont donc aussi servi à combler une croissance moyenne de l'emploi de l'ordre de 4 % durant la période. Mais comme le montre le tableau, plusieurs salariés reviennent après une interruption d'un an ou de quelques années. Ces retours ont, bon an mal an, comblé 7,5 % des emplois, de sorte qu'en termes nets, les entrées de nouvelle main-d'œuvre ont pu se limiter à 9,5 %. Ainsi, par année, en moyenne 10 400 nouveaux travailleurs ont intégré l'industrie. En période de stabilité d'emploi, on peut estimer que le roulement de la main-d'œuvre se traduira par des besoins de l'ordre de 7 %, soit de 9 000 à 10 000 travailleurs par an environ, ce qui est loin d'être négligeable.

L'industrie de la construction a relevé avec brio le défi du recrutement ces dernières années, mais le réussira-t-elle à long terme, lorsque les jeunes se feront plus rares? Une réduction des abandons des nouveaux arrivants réduirait les besoins de recrutement. On peut par exemple estimer que si les apprentis adoptaient un taux de départ moyen similaire à celui des compagnons (en 2006 de 13 % au lieu de 20 %), les besoins moyens d'apprentis passeraient d'environ 7 500 à 5 000 par an, une réduction non négligeable de 2 500.

Est-ce possible? Une analyse de la problématique de la mobilité de la main-d'œuvre et de l'expérience des autres industries pourra nous éclairer. C'est ce à quoi est consacré le chapitre suivant.

## 2. UN CADRE THÉORIQUE<sup>4</sup>

### La problématique de la mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre d'un employeur vers un autre est un phénomène intrinsèque de la dynamique du marché du travail. Elle résulte soit des décisions des travailleurs (offre de main-d'œuvre) ou des décisions des employeurs (demande de main-d'œuvre). Dans le premier cas, il s'agit de départs volontaires (souvent appelés « démissions ») visant généralement une amélioration recherchée des conditions d'emploi par le travailleur (à moins qu'il s'agisse d'un départ temporaire ou définitif du marché du travail). Dans le deuxième cas, on parlera de mises à pied (temporaires ou permanentes) résultant généralement d'une décision visant à ajuster le niveau de main-d'œuvre en fonction de l'évolution du niveau d'activité de l'entreprise (état de son marché), en fonction de changements organisationnels ou technologiques, ou encore de manière à trouver un meilleur appariement entre les besoins de l'entreprise et la main-d'œuvre disponible (substitution de main-d'œuvre). Tant du côté de l'offre que de la demande de main-d'œuvre, il existe donc des raisons sous-jacentes à la mobilité de la main-d'œuvre et, bon an mal an, on peut s'attendre à observer une certaine mobilité de celle-ci sur les différents marchés du travail (Davis et al. 1997; McConnell & Brue 1995).

Par ailleurs, la mobilité de la main-d'œuvre peut engendrer des situations non souhaitées et des coûts, tant du côté de l'offre que de la demande. Par exemple, des départs volontaires de la main-d'œuvre entraînent des coûts pour l'employeur résultant des démarches de recrutement et d'intégration de la nouvelle main-d'œuvre, voire des difficultés à trouver une nouvelle main-d'œuvre adéquate, de même qu'ils peuvent se traduire par une perte en capital humain suite à des investissements faits pour la formation de la main-d'œuvre qui a quitté. Du côté des travailleurs, une mise à pied entraîne généralement des coûts de recherche d'emploi et une perte de revenu du moins temporaire, sinon à plus long terme si un nouvel emploi équivalent n'est pas obtenu et ce, dans de courts délais. D'un côté comme de l'autre, il est légitime de vouloir chercher à minimiser ces coûts potentiels et donc de vouloir réduire la mobilité, notamment celle qui résulte des décisions de l'autre partie. Les employeurs chercheront ainsi à stabiliser leur main-d'œuvre en

---

<sup>4</sup> Cette partie a été préparée et rédigée par le professeur Jean Charest de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal.

fonction de leurs besoins et les travailleurs chercheront de leur côté à obtenir une stabilité de leur emploi compatible aussi avec leurs propres besoins.

De manière générale, la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail réfère donc au fait de passer d'un employeur à un autre au cours d'une période de temps donnée. On peut ainsi calculer la mobilité moyenne des travailleurs sur le marché du travail au cours d'une année, de plusieurs années et même estimer ce qu'il en sera sur toute une vie active de travail. Par exemple, Statistique Canada compile périodiquement des données sur les démissions de la main-d'œuvre et sur les mises à pied (temporaires ou permanentes) dans l'économie canadienne. Ces données sont produites sur la base du lien entre un salarié et un employeur et cela, pour tous les secteurs d'activité économique. On peut ainsi s'y référer pour savoir au cours d'une année donnée quel est le pourcentage des travailleurs qui quittent leur emploi dans tel secteur donné ou dans telle province ou encore dans l'ensemble de l'économie. Il en est de même pour les employeurs qui ont fait des mises à pied. Toutefois, on ne trouvera pas en général d'informations statistiques sur le lieu de destination des travailleurs ayant eu une rupture quelconque de leur lien d'emploi. Sont-ils restés dans le même secteur mais chez un autre employeur? Sont-ils allés dans un autre secteur? Bref, nous ne disposons pas de données courantes traduisant ce que l'on pourrait appeler la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre dans l'économie. Cette attention statistique spécifique au lien entre un salarié et un employeur est légitime puisque dans la plupart des secteurs et dans l'économie canadienne, c'est ainsi que s'exprime le lien d'emploi. On ne s'étonnera guère que la littérature économique s'intéresse aussi la plupart du temps à la mobilité de la main-d'œuvre comme étant la stabilité ou l'instabilité de l'emploi envers un employeur donné et non pas envers un secteur donné. Or, les choses se présentent différemment dans l'industrie de la construction au Québec.

#### La particularité de l'industrie de la construction au Québec

La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'industrie de la construction au Québec est une particularité de l'industrie. Cette mobilité se vérifie d'un employeur vers un autre, d'un chantier à un autre, d'une région à une autre ou encore d'un secteur (ou sous-secteur) à un autre. Compte tenu des caractéristiques organisationnelles propres à cette industrie sous la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) et du rôle spécifique de la Commission de la construction du Québec dans la gestion de la main-d'œuvre et des avantages sociaux, l'idée de la mobilité de la main-d'œuvre d'un employeur à un autre ne soulève pas les mêmes préoccupations que dans la plupart des autres secteurs d'activité économique. Dans ces autres secteurs, l'appartenance du salarié (et donc sa mobilité) se mesure par rapport à un employeur particulier alors que dans l'industrie de la construction au Québec, on peut dire que l'appartenance du salarié se mesure davantage par rapport à l'ensemble de l'industrie au sein de laquelle sa mobilité est acquise.

Ce qui pose un problème particulier à l'industrie de la construction au Québec, c'est la mobilité d'une partie de la main-d'œuvre vers d'autres secteurs d'activité économique hors construction. En effet, on observe bon an mal an un départ relativement constant d'une partie de la main-d'œuvre de cette industrie, ce qui est l'objet de préoccupations plus grandes dans la conjoncture actuelle du marché du travail dans la construction. Cette mobilité vers l'extérieur de l'industrie peut se traduire en pertes économiques importantes dans un contexte de forte activité et de plus

grandes difficultés à recruter de nouveaux travailleurs comme cela est le cas depuis quelques années. Dans cette étude, nous cherchons à analyser le phénomène de la mobilité de la main-d'œuvre de l'industrie vers l'externe, c'est-à-dire qui prend la forme de départs des travailleurs vers d'autres secteurs d'activité économique ou hors du marché du travail. Ces départs, bien qu'il s'agisse d'une décision de la main-d'œuvre de quitter l'industrie, peuvent par ailleurs être redevables à une ou des mises à pied subies par les travailleurs qui décident alors de quitter le secteur de la construction. Globalement, nous allons donc nous intéresser à tous les travailleurs qui quittent l'industrie à un moment donné et qui, dans nombre de cas, n'y reviendront pas même après une année, deux années, voire plusieurs années. Qui sont ces travailleurs qui quittent l'industrie? Cette mobilité observée vers d'autres secteurs est-elle normale relativement à d'autres provinces ou d'autres secteurs? Combien quittent l'industrie et où vont-ils? Ce chapitre, d'une étude plus vaste entreprise par la Commission de la construction du Québec portant sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie, vise à répondre à ces différentes questions.

### Les facteurs explicatifs de la mobilité de la main-d'œuvre

La littérature en économie ou en relations industrielles est abondante sur la mobilité de la main-d'œuvre. Celle-ci est étudiée sous divers angles, qu'il s'agisse des départs volontaires ou involontaires, des facteurs relatifs à l'offre ou à la demande de main-d'œuvre (employés versus employeurs), des pratiques permettant d'influencer la rétention de la main-d'œuvre, etc. La littérature est parfois d'ordre plutôt théorique avec des appuis empiriques, mais parfois elle est essentiellement empirique et inscrite dans la réalité d'un secteur ou d'un pays en particulier. Enfin, la plupart des travaux s'intéressent à la mobilité des salariés en regard des entreprises et non en regard de la profession ou du secteur. Nous proposons dans cette section un survol de différents travaux sur le sujet en suggérant la division suivante : d'abord des travaux d'ordre plus théorique et général en regard du phénomène de la mobilité; ensuite, des travaux abordant d'une manière ou d'une autre la mobilité dans l'industrie de la construction, que ce soit ailleurs dans le monde ou au Canada.

#### *Les explications théoriques de la mobilité de la main-d'œuvre*

De manière générale, on peut ramener le phénomène de la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail à l'idée plus théorique que tant les travailleurs que les employeurs sont à la recherche du meilleur « match » possible entre leurs besoins et ce qu'il y a de disponible sur le marché (pour les travailleurs, ce sont les emplois disponibles alors que pour les employeurs ce sont les travailleurs disponibles qui sont considérés). Comme l'information est imparfaite sur le marché et que tous ne peuvent donc connaître l'ensemble des conditions d'emploi d'une part et les qualités de la main-d'œuvre d'autre part avant d'en avoir fait l'expérimentation, il en résulte un nécessaire processus de mobilité sur le marché. Dans cette perspective théorique, les travailleurs vont avoir tendance à se déplacer sur le marché du travail de façon à maximiser leur satisfaction eu égard à ce qu'ils attendent d'un emploi (Jovanovic 1979; Capelli & Neumark 2001). Différentes formes de mobilité sont possibles et divers facteurs explicatifs d'ordre économique ou non économique seront pris en considération. Comme le soulignent certains, la définition de ce qui est une amélioration de sa situation d'emploi peut être très personnelle et donc il est normal que plusieurs facteurs explicatifs de la mobilité doivent être pris en compte (Meisenheimer II & Ilg 2000; Price 2001).

Dans leur ouvrage général sur l'économie du travail, McConnell et Brue (1995 : chap. 9) proposent une schématisation de la mobilité de la main-d'œuvre autour de deux axes : la mobilité en regard de l'espace géographique et la mobilité en regard de l'occupation. Dès lors, quatre possibilités s'offrent en termes de mobilité de la main-d'œuvre :

- l'employé change d'emploi mais demeure dans la même occupation et dans la même localité; (mobilité limitée au changement d'employeur)
- l'employé change d'emploi, demeure dans la même occupation et change de localité; (mobilité par rapport à l'employeur et géographique)
- l'employé change d'emploi et d'occupation mais demeure dans la même localité; (mobilité par rapport à l'employeur et occupationnelle)
- l'employé change d'emploi, d'occupation et de localité; (mobilité par rapport à l'employeur, occupationnelle et géographique).

Les deux premières possibilités sont monnaie courante dans l'économie en général. Les deux autres possibilités sont moins courantes bien que McConnell et Brue (1995 : 255) aient estimé qu'à chaque année environ un travailleur sur dix aux États-Unis change d'occupation, c'est-à-dire se retrouve volontairement ou non dans un nouveau métier ou une nouvelle profession par rapport à l'année antérieure. Souvent (environ une fois sur trois) cette mobilité occupationnelle est aussi couplée à une mobilité géographique et dans la vaste majorité des cas, cette mobilité concerne des travailleurs relativement jeunes (soit moins de 35 ans). Tel que nous l'avons constaté aussi dans la littérature en général, il n'y pas d'attention spécifique dans la typologie de McConnell et Brue au fait de changer simplement de secteur d'activité économique. On peut associer ce phénomène potentiel à l'une ou l'autre des quatre possibilités de leur typologie.

Dès lors, la réalité de l'industrie de la construction au Québec apparaît très particulière par rapport à cette typologie de mobilité en quatre quadrants. En effet, les travailleurs qui quittent l'industrie au Québec peuvent être aussi bien dans la première possibilité ci haut énoncée, que dans la deuxième, la troisième ou la quatrième. Bien qu'il n'y ait pas lieu d'associer forcément un départ de l'industrie de la construction à un changement occupationnel (puisque un travailleur peut conserver la même occupation et aller travailler dans un autre secteur), nous pensons toutefois qu'il y a lieu de croire qu'un départ de l'industrie surtout chez les plus jeunes et les moins spécialisés risque d'être associé aussi à un changement occupationnel. Cela s'explique tant par les appuis dans la littérature que nous présenterons que par le caractère aussi très spécifique et particulier de plusieurs métiers de l'industrie de la construction.

Comment expliquer ce phénomène de mobilité occupationnelle? McConnell et Brue ont recensé au moins six facteurs explicatifs dans des travaux sur le sujet :

- L'âge des travailleurs. Aux États-Unis, ils ont observé que le maintien dans la même occupation est d'une durée moyenne de seulement deux ans chez les 16-24 ans alors qu'elle est de 17 ans chez les 55-64 ans. L'explication théorique est que les jeunes sont encore dans une phase de «magasinage» en regard de la carrière qu'ils souhaitent trouver alors que les plus âgés sont bien davantage fixés à cet égard.

- La situation du marché du travail. Plus l'activité est forte sur un marché du travail (il peut ici très bien s'agir d'un secteur en particulier), plus la mobilité occupationnelle<sup>5</sup> sera élevée parce que les embauches sont très nombreuses et attirent plusieurs jeunes dont la mobilité est par ailleurs élevée. À l'inverse, dans un marché du travail (ou secteur) peu dynamique, en stagnation ou en ralentissement, il y a peu sinon pas d'embauches et les travailleurs en poste vont chercher à garder leur emploi.
- L'investissement réalisé en capital humain. En général, on observe une baisse de la mobilité occupationnelle au fur et à mesure que le niveau d'études atteint par le travailleur (ou son degré de spécialisation) augmente. Cela s'explique théoriquement par le fait que le travailleur a d'abord davantage choisi sa carrière en décidant d'y étudier longtemps (du moins plus longtemps que celui qui n'a pas d'études spécialisées) et aussi par le fait qu'il cherchera d'autant à rentabiliser son investissement dans son capital humain en demeurant dans le profil professionnel qu'il a choisi. Au contraire, on peut dire que celui qui a peu sinon pas d'études, a un coût moins important à supporter s'il décide de changer de métier ou de carrière. Notons que ce facteur peut être relié avec l'âge dont on a parlé précédemment mais pas forcément puisque l'on peut être jeune et avoir étudié pour obtenir un métier ou une profession quelconque.
- Le salaire et les divers avantages sociaux reliés à un emploi. En général, plus ceux-ci seront élevés et jugés satisfaisants par le travailleur, plus la stabilité occupationnelle sera élevée.
- Le sexe, la race et l'ethnie. Aux États-Unis, les observations sont à l'effet que les hommes ont une stabilité occupationnelle plus grande que les femmes, que les blancs ont une stabilité occupationnelle plus grande que les noirs et que ceux-ci ont une stabilité occupationnelle plus grande que les hispaniques.
- Le statut d'emploi. Les travailleurs autonomes ont une stabilité occupationnelle plus grande que les salariés. Toutefois, mentionnons que cette réalité rapportée par McConnell et Brue traduit le poids particulier de certains professionnels ayant une forte stabilité occupationnelle d'ailleurs explicable par le capital humain (dentistes, avocats, médecins, etc.) dans la moyenne de la durée occupationnelle des travailleurs autonomes. D'autres travaux que nous avons recensés indiquent plutôt que l'insécurité économique reliée au statut de travailleur autonome augmente la mobilité occupationnelle car elle amène les travailleurs à aller chercher dans un autre métier ou profession plus de sécurité.

Plusieurs autres travaux appuient les facteurs explicatifs précédents, en ajoutent ou parfois nuancent les résultats, voire même les contredisent. Mentionnons quelques-uns à cet effet.

Dans une étude sur la mobilité occupationnelle et sectorielle<sup>6</sup> aux États-Unis sur la base de données provenant du Panel Study of Income Dynamics pour les années 1968 à 1992, Parrado et Wolf (1999) arrivent aux principales conclusions suivantes en comparant deux périodes de leurs données (soit 1971-80 et 1981-92). La mobilité occupationnelle et la mobilité sectorielle répondent largement aux mêmes facteurs, bien que la mobilité sectorielle (changer d'industrie) soit presque deux fois moins importante en moyenne chez les travailleurs que la mobilité

---

<sup>5</sup> Ici, les auteurs parlent plutôt de durée moyenne des travailleurs dans la même occupation qui est le résultat de la durée, courte par définition, des jeunes nouvellement entrés et de tous les autres travailleurs déjà en poste.

<sup>6</sup> Les auteurs de cette étude confirment d'entrée de jeu que très peu de travaux ont porté sur la mobilité occupationnelle et surtout sectorielle (ou industrielle), la plupart portant sur la mobilité de la main-d'œuvre par rapport à des employeurs tout simplement.

occupationnelle. Les travailleurs plus jeunes ont une mobilité occupationnelle et sectorielle plus grande que les plus âgés conformément à d'autres travaux sur le sujet. La mobilité des hommes était plus grande que celle des femmes, contrairement à certains autres travaux. La mobilité s'accompagne d'une amélioration du revenu des travailleurs bien que les travailleurs qui ont une rémunération plus élevée ont tendance à moins quitter leur occupation et leur secteur. Enfin, les travailleurs plus instruits auraient une mobilité occupationnelle et sectorielle plus élevée, contrairement à d'autres travaux. Cela s'explique selon les auteurs par le fait que leurs possibilités de mobilité s'améliorent du fait justement de leur investissement en capital humain.

Dans une analyse de la mobilité occupationnelle, Markey et Parks II (1989) ont mis en lumière plusieurs aspects du phénomène. S'appuyant sur les données de l'enquête sur la population active aux États-Unis en 1987, ils confirment d'abord que la mobilité occupationnelle des travailleurs est majoritairement un choix volontaire de ces derniers. En fait, près de 90 % des travailleurs qui avaient changé d'occupation l'avaient fait volontairement et un peu plus de 10 % seulement l'avaient fait suite à une mise à pied. Par ailleurs, la mobilité occupationnelle était relativement stable sur une longue période puisque depuis le milieu des années 60 jusqu'en 1987, celle-ci oscillait légèrement autour de 10 % annuellement de l'ensemble des emplois. Parmi les facteurs mentionnés par les répondants, le facteur le plus déterminant pour expliquer leur mobilité était la recherche d'un meilleur salaire ou de meilleures conditions de travail (53 % des répondants) et en fait, 70 % des travailleurs ayant quitté leur occupation avaient obtenu une meilleure rémunération dans leur nouvelle occupation. Une différence marquante était relevée toutefois avec ceux qui avaient changé d'occupation suite à la perte de leur emploi (départ involontaire) puisque les deux tiers de ceux-ci se retrouvaient dans un emploi moins payant et seulement 16 % dans un emploi plus rémunérateur. On observait à cet égard un déplacement typique des travailleurs du secteur manufacturier et de la construction vers le secteur des services, traduisant ainsi un déplacement de secteurs moins dynamiques en emploi (mais mieux payés) vers un secteur en croissance d'emploi (mais souvent moins bien payés). Farber (2003) a démontré dans ses travaux le même genre de résultats quant aux gains plus faibles des travailleurs déplacés involontairement.

La mobilité est aussi constatée dans cette étude de Markey et Parks II comme un phénomène des jeunes puisque celle-ci chute radicalement après l'âge de 25 ans (elle était à près de 13 % chez les 16-24 ans contre 6,6 % chez les 25-34 ans et moins de 2 % chez les plus de 45 ans). Ces auteurs arrivèrent aussi au constat que les travailleurs peu instruits et sans formation particulière avaient une mobilité plus faible alors que les travailleurs avec une formation plus élevée avaient une mobilité occupationnelle plus grande. L'explication suggérée mais non vérifiée par les auteurs est que les premiers ont peu de possibilités d'avoir un nouvel emploi dans une nouvelle occupation qui améliorera vraiment leur sort alors que les plus instruits ont cette possibilité. Toutefois, il est vraisemblable que les plus instruits changeront davantage d'occupation si leur formation académique est d'ordre plus général que plus spécifique et spécialisée. Cette explication théorique vient possiblement réconcilier les résultats en apparence contradictoire de ceux qui relient différemment le niveau de capital humain avec la mobilité occupationnelle.

Mentionnons que certains travaux ont aussi mis en relief le fait que la stabilité en emploi des travailleurs était positivement corrélée avec la durée d'occupation de l'emploi initial au moment d'entrer sur le marché du travail (Heisz 2002 ; Farber 2003). Plus cette durée d'occupation est

longue, plus la mobilité du travailleur aura tendance à diminuer et inversement, plus cette durée sera courte, plus la mobilité du travailleur augmentera dans le temps. Ces faits peuvent permettre de comprendre que par exemple ce ne sont pas tous les jeunes qui ont une plus grande instabilité (ou mobilité) en emploi mais davantage ceux qui se retrouvent à l'origine dans des emplois de courte durée. On peut bien sûr penser que ces emplois de courte durée sont ce que ces travailleurs auront trouvé de mieux en fonction de leurs compétences et qu'ils auront ainsi tendance à répéter (subir) ce cheminement d'instabilité en emploi (ou de mobilité) plus souvent que les jeunes travailleurs qui ont dès le départ un emploi plus stable.

Meisenheimer II et Ilg (2000) se sont quant à eux intéressés aux facteurs qui amènent des travailleurs à rechercher un nouvel emploi (dans la même occupation ou non) pendant qu'ils sont encore en emploi. S'appuyant sur les données de l'enquête sur la population active aux États-Unis, ils révèlent que chez la main-d'œuvre enquêtée en 1999, 4,5 % de toutes les personnes en emploi admettait être en recherche d'un autre emploi. Comme dans les autres travaux, on indiquait que les moins de 25 ans étaient davantage propices à rechercher un nouvel emploi, de même que ceux qui avaient de faibles avantages sociaux (en particulier une assurance-santé et un régime de pension). Il en était de même des travailleurs avec un niveau d'éducation élevé. Par ailleurs, les travailleurs ayant de l'ancienneté dans leur emploi étaient beaucoup moins enclins à chercher un nouveau travail. Quant au lien entre le niveau actuel de salaire et la mobilité, ils arrivent à des conclusions plutôt mitigées. Les travailleurs à bas salaires n'ont pas forcément une propension plus grande à la recherche d'emploi, ce qui peut s'expliquer selon les chercheurs par les possibilités limitées d'amélioration qui s'offrent à ces travailleurs faiblement scolarisés en général. En ce sens, leur explication rejoint partiellement celle reliée au faible capital humain évoquée par les auteurs précédents.

Carnicer et al. (2004) ont proposé un modèle explicatif de la mobilité de la main-d'œuvre qui s'appuie sur l'idée que cette mobilité est autant le résultat de facteurs personnels que de facteurs reliés à l'emploi lui-même. Ils ont ainsi considéré des facteurs reliés à l'emploi (ex : rémunération, salaires et avantages sociaux, ancienneté, possibilités de formation, etc.) et des facteurs non reliés à l'emploi ou plus personnels (satisfaction du travailleur face à son travail, sentiment de justice, sexe, âge, conflit travail-famille, etc.). Leur modèle a été testé auprès d'un échantillon de 1 182 travailleurs espagnols de différents secteurs. Leurs principales conclusions sont que l'intention de quitter un emploi (sans dire si cela conduit à un changement d'occupation) est positivement reliée à la perception du conflit travail-famille et négativement reliée à la perception de la satisfaction au travail, de la rémunération, de la stabilité d'emploi, de l'ancienneté et de l'âge. Bien qu'ils appuient en ce sens plusieurs autres travaux dont ceux déjà ici mentionnés, l'intérêt de leur recherche est de mettre en relief les aspects plus personnels du choix de quitter un emploi. D'ailleurs, ils disent que globalement ces facteurs plus personnels sont davantage explicatifs de ce choix de quitter l'emploi que les facteurs intrinsèques à l'emploi.

#### *Travaux faisant état de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

Nous n'avons pas recensé de travaux ayant porté spécifiquement sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au sens des départs de la main-d'œuvre de cette industrie. Toutefois, nous avons retracé des analyses faisant état de cette mobilité dans des

travaux plus généraux portant sur l'industrie de la construction ou encore portant sur le phénomène de la mobilité et des départs en général dans une économie donnée. Parmi ces derniers, quelques études de Statistique Canada permettent d'établir la mobilité dans l'industrie de la construction et de la comparer par rapport à l'ensemble des secteurs bien qu'il s'agisse la plupart du temps de la mobilité des salariés en regard d'un employeur (« Job Turnover ») et non pas de la mobilité vers l'extérieur du secteur (ce que l'on peut davantage associer à la mobilité occupationnelle ou sectorielle).

En regard de l'industrie de la construction comme telle, l'ouvrage édité par Bosch et Philips (2003) présente le fonctionnement du marché du travail dans l'industrie de la construction dans neuf pays. Sans reprendre tous les auteurs et les pays en question<sup>7</sup>, on peut dire qu'il se dégage trois conclusions des travaux présentés. D'abord, la mobilité des travailleurs vers l'extérieur du secteur de la construction (le phénomène des départs) est une caractéristique de l'industrie dans tous les pays étudiés. Cette mobilité est redevable à la nature même de cette industrie, soit le caractère souvent temporaire de l'emploi (et du travail à réaliser), la nature cyclique de l'industrie et les fluctuations saisonnières. On observe ainsi que la mobilité prend souvent la forme de travailleurs de d'autres secteurs qui viennent vers la construction en période de fortes activités et qui retournent vers leur secteur d'origine lors de la baisse des activités dans la construction.

La deuxième conclusion est que le phénomène des départs est surtout le fait des travailleurs plus jeunes et non spécialisés (souvent sans formation particulière et donc sans métier). Plusieurs sont attirés par les offres d'emploi (en période de forte activité de l'industrie) et par des salaires plus élevés que ce que d'autres secteurs offrent à des travailleurs sans formation, mais ils réalisent souvent rapidement que le secteur de la construction ne répond pas à leurs attentes (instabilité, conditions de travail, risques d'accident) et quittent le secteur. Cette démarche correspond à l'idée théorique de « l'expérimentation » dont nous avons parlé précédemment. Enfin, la troisième conclusion est que plus le secteur de la construction tend à améliorer la situation des travailleurs sur le plan des salaires, de la stabilité en emploi, des avantages sociaux, des conditions de travail, etc., plus on observe une capacité de rétention de la main-d'œuvre. À l'inverse, plus on dérégule le secteur et plus on précarise les conditions salariales et d'emploi, plus on contribue à la mobilité vers l'extérieur de l'industrie. Cela est d'ailleurs convergent avec l'explication théorique voulant que les travailleurs se déplacent sur le marché du travail en fonction d'améliorer leur sécurité économique et vont tendre à fuir les emplois qui offrent moins à cet égard. Le risque d'accident dans l'industrie de la construction ne fait qu'ajouter une difficulté particulière à cet égard lorsqu'en plus les conditions salariales et d'emploi y sont précaires.

Au Canada, l'étude de Lin et Pyper (1997) portant sur la mobilité de la main-d'œuvre en Ontario est intéressante par rapport à la problématique ici explorée. Travaillant à partir du fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de Statistique Canada dont nous reparlerons à la prochaine section, les auteurs ont cherché à tracer le portrait de la mobilité des travailleurs ontariens de 25 à 49 ans au cours de la période 1978-1993, dont ceux ayant changé de secteur d'activité. D'abord, conformément à la littérature, ils observent que les taux de démissions des travailleurs diminuent en période de ralentissement économique et augmentent en période de

<sup>7</sup> Il s'agit des pays suivants : Pays-Bas, Allemagne, Danemark, Canada, Australie, Espagne, États-Unis, Royaume-Uni et Corée.

croissance. Ensuite, ils observent que le phénomène des démissions (on peut parler aussi de départs ou d'abandons) est surtout le fait des plus jeunes travailleurs et le fait des travailleurs étant à l'emploi des entreprises de petites tailles. Quant au taux global de départ de la main-d'œuvre (soit tous les travailleurs ayant quitté leur emploi de façon définitive, volontairement ou non), les chercheurs ont observé qu'au cours de la période de 1978-1992, ce taux oscillait légèrement autour de 20 % par année pour l'ensemble des industries en Ontario alors que ce taux était plutôt de l'ordre de 36 % en moyenne par année dans le secteur de la construction<sup>8</sup>. Rappelons toutefois qu'il s'agit des départs de la main-d'œuvre par rapport à un employeur donné dans le secteur et que cela ne signifie pas que les travailleurs aient quitté le secteur. Ils peuvent fort bien être allés à l'emploi d'un autre employeur dans le même secteur, ce qui est chose courante dans l'industrie de la construction. Les taux de départ les plus bas s'observaient par ailleurs dans le secteur de la santé et de l'éducation avec un taux moyen annuel d'environ 11 %.

Néanmoins, les travaux de Lin et Pyper ont mis en lumière que ces travailleurs qui ont quitté volontairement ou non leur emploi au cours d'une année avaient un profil de mobilité intersectorielle (passant d'une industrie à une autre mais pas nécessairement d'une occupation à une autre) qui se traduisait par le fait que 44 % de ces travailleurs demeuraient dans le même secteur alors que 56 % avaient changé de secteur. Ces proportions étaient demeurées inchangées de 1978 à 1993. Si on applique donc ces proportions au taux global de départ de la main-d'œuvre mentionné précédemment, on arrive à la conclusion que dans l'ensemble des secteurs d'activité environ 11 % de la main-d'œuvre changeait annuellement de secteur d'activité alors que ce taux se situait à 20 % pour les travailleurs de la construction. Mentionnons que la notion de départ définitif de la main-d'œuvre se limite ici (conformément à la méthodologie de Statistique Canada) au fait de quitter un employeur et de ne pas y retourner dans la même année ou dans l'année suivante. Toutefois, un travailleur pourrait revenir chez l'employeur ou dans le secteur d'origine après deux ans ou plus, ce qui pourrait alors diminuer le pourcentage ici estimé de départs dits définitifs.

Dans une étude portant plus généralement sur la mobilité de la main-d'œuvre au Canada, Dupuy et al. (1998) ont étudié la période 1978 à 1995 pour tous les secteurs d'activité économique. Utilisant cette même définition de Statistique Canada quant aux départs définitifs (dits aussi cessations d'emploi permanentes) en regard d'un emploi en particulier, ils confirment que la mobilité diminue en période de ralentissement et augmente en période de croissance bien que les fluctuations soient peu importantes. Ce taux de départ a oscillé entre 19 % et 23 % entre 1978 et 1995, se situant plutôt entre 34 % et 40 % chez les travailleurs œuvrant au sein des entrepreneurs de construction spécialisés et entre 39 % et 47 % chez les entrepreneurs généraux (on parle ici des départs tant suite à une mise à pied, qu'à une démission). Quant aux taux de démission seulement, ceux-ci étaient en moyenne de l'ordre de 4,4% chez les travailleurs des entrepreneurs spécialisés et 7,1 % chez les travailleurs des entrepreneurs généraux en construction<sup>9</sup>, comparativement à un taux moyen de 7,2 % pour l'ensemble des secteurs d'activité au Canada. Ces données traduisent le fait que les travailleurs de la construction se séparent davantage de leur employeur (pas nécessairement du secteur toutefois) par rapport à l'ensemble des secteurs, par le

<sup>8</sup> Mentionnons aussi que les mises à pied permanentes sont environ cinq fois plus importantes dans la construction que dans l'ensemble de l'économie selon les données des chercheurs.

<sup>9</sup> Moyenne de certaines années seulement entre 1978 et 1994.

phénomène des mises à pied plutôt que par le phénomène des démissions (départs volontaires). Leurs travaux ne permettaient pas de présenter un portrait distinct par province pour la construction seulement (construction et secteur primaire étant agrégés).

Leurs travaux établissaient par ailleurs un taux de démission volontaire dans l'ensemble de l'économie un peu plus élevé chez les femmes que chez les hommes mais nettement plus élevé chez les 15-24 ans (11,7 % en moyenne entre 1978-1995) que chez l'ensemble des travailleurs (7,5 % pour cette période). Toujours en regard des démissions seulement, le taux moyen au cours de la période était plus bas au Québec (tous les secteurs confondus) soit 6,0 %, qu'au Canada (7,5 %) mais le taux global de départs permanents (volontaires ou involontaires) était sensiblement le même (Québec : 21,1 % ; Canada : 21,5 %). Cela traduit que le taux de mises à pied est en moyenne plus élevé au Québec qu'au Canada.

Ces travaux ont été poursuivis par Morissette (2004) afin de voir en particulier ce qu'il en était des tendances plus récentes, soit la fin des années 90. Travaillant à partir des mêmes bases de données que Dupuy et al. (1998), Morissette a couvert la période 1983-1999. Ses travaux indiquent notamment que la deuxième moitié des années 90 a connu une légère baisse du taux global de cessations d'emploi permanentes (18,7% de 1995 à 1999). Sur la période 1989-1999, l'auteur mentionne que le taux de démission (départs volontaires) au Canada a fléchi, passant de 9,2 % à 7,3 %, phénomène qu'il associe en partie au vieillissement de la main-d'œuvre. Bien que ses travaux ne permettent pas de voir de résultats spécifiques à l'industrie de la construction considérée isolément (les données sont agrégées avec le secteur primaire), on observe que construction et secteur primaire ont un taux de démission inférieur à l'ensemble de l'économie vers la fin des années 90 comme dans les années antérieures tel que démontré par Dupuy et al. Nous observons toutefois à partir de ses données que le taux de démission dans l'ensemble de l'économie a augmenté légèrement dans la deuxième moitié des années 90, ce que l'on peut associer probablement à une amélioration de la situation de l'emploi dans ces années. On observe la même tendance pour le secteur de la construction et le secteur primaire. Ses données indiquent aussi un taux de démission plus élevé chez les travailleurs plus jeunes (15-24 ans) et chez les travailleurs dont les gains annuels sont inférieurs à 20 000 \$ (taux qui diminue au fur et à mesure que les gains annuels augmentent).

Ces travaux de Dupuy et al. (1998) et de Morissette (2004) s'inscrivent dans des travaux similaires portant sur la stabilité des travailleurs en emploi et le marché du travail au Canada faits à Statistique Canada. On pourra se référer à cet effet notamment à : Picot et Heisz (2000) ; Picot, Heisz et Nakamura (2001) ; Morissette, Picot et Pyper (1992); Lemaître, Picot et Murray (1992).

### **3. LES DONNÉES ISSUES DU FICHIER DE DONNÉES LONGITUDINALES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE DE STATISTIQUE CANADA<sup>10</sup>**

Tel que nous l'avons vu précédemment, le type de mobilité qui nous intéresse dans l'industrie de la construction au Québec n'est pas chose courante ni dans la littérature ni dans les données

<sup>10</sup> Cette partie a été préparée et rédigée par le professeur Jean Charest de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal

statistiques produites sur la mobilité de la main-d'œuvre. De manière à pouvoir analyser le plus précisément possible le phénomène des départs de l'industrie, nous avons donc décidé de recourir à des données spéciales produites par Statistique Canada suivant nos besoins propres relativement à cette recherche. Les prochaines sous-sections font état de ces données particulières et permettront de répondre à un certain nombre de questions sur les départs de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et aussi dans d'autres secteurs, tant au Québec qu'ailleurs au Canada.

### Informations sur la base de données et travaux spécifiques demandés

Les données produites par Statistique Canada sur la mobilité de la main-d'œuvre et particulièrement sur les départs permanents de certains travailleurs par rapport à un employeur donné proviennent d'un fichier spécialement conçu à cet effet : le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO). Nous reproduisons ici la description qu'en fait Statistique Canada :

*L'ensemble de données utilisé pour mesurer l'évolution des taux de mises à pied est le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) créé par la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail (DAEMT) de Statistique Canada. Le FDLMO est un échantillon aléatoire formé de 10 % de l'ensemble des travailleurs canadiens, constitué à partir de l'intégration de données de quatre sources : les fichiers des relevés d'emploi (cessations d'emploi) de Développement des ressources humaines Canada, les fichiers T1 et T4 de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, et le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de la DAEMT de Statistique Canada<sup>11</sup>.*

*En vertu de la Loi sur l'assurance-emploi et son règlement d'application, tous les employeurs sont tenus d'émettre un relevé d'emploi lorsqu'un employé occupant un emploi assurable subit un arrêt de rémunération. Les renseignements figurant sur le relevé d'emploi permettent de déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, le taux de prestations et la durée de la période de prestations. Le relevé d'emploi doit être émis même si l'employé n'entend pas présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Mais surtout, le relevé d'emploi indique la raison de l'interruption du travail ou de la cessation d'emploi<sup>12</sup>. On peut donc utiliser le relevé d'emploi pour établir le nombre de cessations d'emploi au sein des entreprises selon le motif.*

*Par ailleurs, tous les employeurs doivent s'inscrire auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et émettre à l'intention de chaque employé un relevé T4 qui résume les gains perçus au cours de l'année. Les fichiers T4 fournissent des renseignements sur presque tous les travailleurs canadiens. Par conséquent, le nombre de travailleurs à risque pour ce qui est de la cessation d'emploi peut être établi à partir des fichiers T4, tandis que le nombre de travailleurs qui subissent effectivement une cessation d'emploi est déterminé à partir des fichiers des relevés d'emploi.*

<sup>11</sup> Le PALE est un fichier longitudinal de données sur les entreprises canadiennes établi au niveau de la compagnie.

<sup>12</sup> En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les employeurs qui omettent d'émettre les relevés d'emploi requis s'exposent à des sanctions. De plus, les employeurs qui inscrivent une fausse raison pour la cessation d'emploi (ou une raison qui porte à confusion) s'exposent à des sanctions ou des poursuites judiciaires.

*Dans le FDLMO, les cessations d'emploi sont classées en trois catégories (démissions, mises à pied et autres cessations d'emploi) selon le motif de cessation figurant sur le relevé d'emploi. Les mises à pied sont des cessations d'emploi attribuables au manque de travail. Les mises à pied permanentes se produisent lorsque les travailleurs ne retournent pas travailler pour le même employeur au cours de la même année ou l'année suivante<sup>13</sup>. Les autres cessations couvrent notamment les cessations faisant suite à une grève ou un lock-out, à un retour aux études, à une maladie ou une blessure, à une grossesse ou une adoption, à la retraite, au travail partagé, à une formation en apprentissage, à un congédiement ou encore à tout autre motif non indiqué sur le relevé d'emploi.*

*Les taux de cessations d'emploi permanentes (c.-à-d. les taux de démissions, de mises à pied et d'autres cessations d'emploi permanentes) correspondent au nombre de cessations d'emploi permanentes divisé par l'emploi à un moment donné au cours de l'année (c.-à-d. le nombre total d'emplois-personnes). (Morissette 2004 : 9-10)*

Ainsi, sur la base de ces données disponibles, nous avons produit une requête spécifique auprès de Statistique Canada afin de pouvoir obtenir pour les années les plus récentes certaines données sur les départs de la main-d'œuvre. Nous n'avons pas distingué entre les départs faisant suite à une décision volontaire ou faisant suite à une décision involontaire (mises à pied), mais plutôt considéré l'ensemble des travailleurs qui quittent de manière permanente le secteur de la construction. Par départs permanents, il s'agit des travailleurs qui ne reviennent pas dans le même secteur ni au cours de l'année du départ, ni dans l'année suivante. Par ailleurs, par secteur de la construction, nous entendons ici toutes les activités relatives à l'industrie de la construction et ce, pour toutes les catégories de main-d'œuvre salariée. Il s'agit donc de données différentes des secteurs et des travailleurs assujettis à la Loi-R20 bien que ceux-ci forment un fort contingent des données que nous utiliserons par la suite. Selon la définition des secteurs de Statistique Canada, ces activités sont :

### **Industries de la construction**

#### L 40 Industries des constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux

##### L 401 Promotion et construction de bâtiments résidentiels

*L 4011 Logements unifamiliaux*

*L 4012 Appartements et autres logements multiples*

*L 4013 Rénovation de bâtiments résidentiels*

*L 402 Promotion et construction de bâtiments non résidentiels*

*L 4021 Bâtiments industriels légers et manufactures*

*L 4022 Bâtiments commerciaux*

*L 4023 Bâtiments d'institutions*

#### L 41 Industries de la construction lourde et industrielle (travaux de génie)

*L 411 Construction industrielle (autre que le bâtiment)*

<sup>13</sup> Le PALE nous permet de distinguer les cessations d'emploi permanentes et les cessations d'emploi temporaires. Une cessation d'emploi temporaire se produit lorsque le travailleur retourne travailler pour le même employeur au cours de la même année ou l'année suivante. Les fichiers T1 nous permettent de déterminer l'âge et le sexe des travailleurs.

*L 4111 Centrales d'énergie (sauf hydro-électrique)*  
*L 4112 Infrastructures pétrolières et gazières et constructions connexes (sauf les pipelines)*  
*L 4113 Oléoducs et gazoducs*  
*L 4119 Autre construction industrielle*

*L 412 Construction de routes et construction lourde*  
*L 4121 Routes, rues et ponts*  
*L 4122 Systèmes d'adduction d'eau et réseaux d'égouts*  
*L 4123 Centrales hydro-électriques et infrastructures connexes (sauf les lignes de transmission)*  
*L 4124 Lignes de transmission d'énergie et de télécommunications*  
*L 4129 Autre construction lourde*

## L 42 Industries des entrepreneurs spécialisés

*L 421 Travaux sur chantier*  
*L 4211 Démolition*  
*L 4212 Forage de puits d'eau*  
*L 4213 Installation de fosses septiques*  
*L 4214 Travaux d'excavation et de nivellement*  
*L 4215 Location d'équipement (avec opérateur)*  
*L 4216 Travaux d'asphaltage*  
*L 4217 Pose de clôtures*  
*L 4219 Autres travaux sur chantier*

*L 422 Travaux de charpente et travaux connexes*  
*L 4221 Enfoncement des pieux*  
*L 4222 Travaux de coffrages*  
*L 4223 Renforcement du béton à l'acier*  
*L 4224 Coulage et finition du béton*  
*L 4225 Mise en place de béton précontraint*  
*L 4226 Gros oeuvre et charpenterie*  
*L 4227 Montage de charpentes d'acier*  
*L 4229 Autres travaux de charpente et travaux connexes*

*L 423 Travaux extérieurs de finition*  
*L 4231 Travaux de maçonnerie*  
*L 4232 Pose et réparation de parements*  
*L 4233 Installation de la verrerie et de la vitrerie*  
*L 4234 Travaux d'isolation*  
*L 4235 Pose de bardeaux pour toits*  
*L 4236 Installation de couvertures en tôle et à matériaux multiples*  
*L 4239 Autres travaux extérieurs de finition*

*L 424 Installations mécaniques, plomberie, chauffage et climatisation*  
*L 4241 Plomberie*  
*L 4242 Installation de canalisations de gaz et de systèmes de chauffage à air chaud*  
*L 4243 Installation de systèmes de chauffage par fluide caloporteur et de systèmes de climatisation*  
*L 4244 Tôlerie et autres travaux sur conduites*

*L 425 Travaux de mécanique spécialisée*  
*L 4251 Travaux de tuyauterie industrielle*  
*L 4252 Installation d'extincteurs automatiques d'incendie*  
*L 4253 Installation d'équipement de réfrigération commerciale*  
*L 4254 Installation d'équipement de contrôle de l'environnement*  
*L 4255 Installation et montage de gros équipements fixes*

*L 4256 Installation d'isolation thermique*  
*L 4259 Autres travaux de mécanique spécialisée*

*L 426 Travaux d'électricité*  
*L 4261 Travaux d'électricité*

*L 427 Travaux d'intérieur et de finition*  
*L 4271 Plâtrage et crépissage*  
*L 4272 Travaux de murs secs*  
*L 4273 Pose de matériaux acoustiques*  
*L 4274 Menuiserie*  
*L 4275 Travaux de peinture et de décoration*  
*L 4276 Pose de terrazzo et de carrelages*  
*L 4277 Pose de revêtements de plancher en bois dur*  
*L 4278 Pose de revêtements de sol souples et de tapis*  
*L 4279 Autres travaux d'intérieur et de finition*

*L 429 Autres travaux spécialisés*  
*L 4291 Installation des ascenseurs et des escaliers mécaniques*  
*L 4292 Installation d'éléments d'ornementation et autres pièces travaillées en métal*  
*L 4293 Installation de piscines privées*  
*L 4299 Autres travaux spécialisés n.c.a.*

#### L 44 Industries des services relatifs à la construction

*L 441 Gestion de travaux de construction*  
*L 4411 Gestion de travaux de construction*

*L 449 Autres services relatifs à la construction*  
*L 4491 Lotissement*  
*L 4499 Autres services relatifs à la construction n.c.a.*

Source: Statistique Canada. Classification type des industries - Établissements (CTI-É) 1980

Considérant les données disponibles, nous avons demandé pour les années 1996-2000 (2000 étant l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles) d'obtenir les informations permettant d'établir : les pourcentages de départs permanents de l'industrie de la construction au Québec, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Alberta, en Colombie-Britannique et pour l'ensemble du Canada; les pourcentages de départs permanents pour l'ensemble des autres secteurs d'activité économique au Québec; de même que certaines caractéristiques des travailleurs dans les secteurs en question. De manière à simplifier la présentation des résultats, nous nous limiterons dans les prochaines sous-sections aux données relatives aux années 1999 et 2000, soit les plus récentes, compte tenu que l'analyse des années antérieures (1996-1998) ne révèle pas de changements significatifs dans les données.

#### Qui sont les salariés qui quittent l'industrie de la construction?

La première question à laquelle il nous semblait intéressant de répondre en vertu des données disponibles est de savoir qui sont les salariés qui quittent l'industrie de la construction (non retour ni dans l'année en cours, ni l'année suivante). Les données du FDLMO nous permettent

d'établir ce profil selon l'âge des personnes, leur niveau de revenu et leur sexe. Le tableau suivant présente les résultats pour l'industrie de la construction au Québec, au Canada et dans les autres provinces sélectionnées. On peut y constater les aspects suivants :

- Les salariés ayant quitté l'industrie sont en moyenne plus jeunes de 2-3 ans que l'ensemble des salariés de l'industrie. Au Québec, l'écart est de 3,2 années. Si l'on considère que dans les départs il y a une plus forte proportion de travailleurs plus âgés (départs pour retraite) que dans l'ensemble des salariés, on peut même dire que les salariés qui quittent pour aller travailler dans un autre secteur sont probablement plus jeunes de 4-5 ans<sup>14</sup> par rapport à ceux qui composent l'ensemble des salariés pour une année donnée.
- La proportion des hommes qui quittent l'industrie correspond sensiblement à la proportion de ceux-ci dans l'ensemble des salariés.
- Les gains annuels<sup>15</sup> des salariés qui quittent l'industrie sont nettement inférieurs aux gains annuels de l'ensemble des salariés de l'industrie, oscillant entre 32 % et 40 % de ces derniers. Pour le Québec, ces gains se situent à 32 % (un tiers du niveau de revenu de l'ensemble des salariés de l'industrie). Il faut noter qu'étant donné que la définition des départs est le fait d'être séparé (volontairement ou non) de l'industrie dans une année donnée sans y être retourné dans cette même année (ni l'année suivante), le faible niveau de revenu des salariés ayant quitté peut s'expliquer en partie par des gens qui n'ont travaillé que quelques mois seulement au cours de l'année de séparation (1999).
- Le profil des provinces est assez semblable en termes d'écarts constatés sur les diverses caractéristiques de la main-d'œuvre salariée.

**Caractéristiques des salariés ayant quitté  
l'industrie de la construction en 1999  
et de l'ensemble des salariés de l'industrie en 1999**

Province	Salariés ayant quitté l'industrie				Ensemble des salariés de l'industrie		
	Âge	Sexe (hommes en % du total)	Gains annuels (en \$)	Gains annuels en % de ceux de tous les salariés de l'industrie	Âge	Sexe (hommes en % du total)	Gains annuels (en \$)
Québec	35,8	84 %	9 504	32,0 %	39,0	83 %	29 685
Nouveau-Brunswick	35,1	87 %	9 000	39,9 %	38,7	92 %	22 575
Ontario	34,0	86 %	11 635	35,4 %	37,4	84 %	32 868
Alberta	32,7	86 %	11 003	39,1 %	35,3	87 %	28 142
Colombie-Britannique	34,9	84 %	9 944	39,0 %	37,0	87 %	25 515
Ensemble du Canada	34,4	86 %	10 521	35,9 %	37,4	86 %	29 305

Source des données : FDLMO, Statistique Canada, compilation spéciale.

<sup>14</sup> Cette estimation est basée sur les données qui indiquent qu'environ 20% des salariés qui quittent sont sans revenu de travail l'année suivante. Si on fait l'hypothèse que la moitié de ce 20% (10%) vont à la retraite à un âge moyen de 57 ans, on obtient une moyenne d'âge pour les autres salariés qui ont quitté l'industrie de 2,4 ans de moins pour le Québec, ce qui situerait leur moyenne d'âge à 33,4 ans plutôt que 35,8 pour tous ceux ayant quitté.

<sup>15</sup> Les gains annuels des salariés sont ceux obtenus dans le secteur qu'ils ont quitté et non pas le total de leurs gains annuels qui pourraient inclure les gains d'autres emplois dans d'autres secteurs.

### Combien de salariés quittent l'industrie?

La deuxième question que l'on peut se poser a trait à l'importance du phénomène des départs de l'industrie. Les données du FDLMO nous permettent de répondre à cette question pour le Québec ainsi que pour d'autres provinces ou l'ensemble du Canada. Le tableau suivant nous fournit un portrait à cet effet. On y indique à la fois le nombre de salariés quittant l'industrie en 1999 (et qui n'y sont pas revenus en 2000) et le pourcentage que ceux-ci représentent par rapport à l'ensemble des emplois salariés dans le secteur de la construction lors de l'année des départs. Ce tableau nous indique que :

- 22,7 % des salariés de l'industrie au Québec ont quitté l'industrie durant l'année 1999 sans y revenir ni dans cette année, ni dans l'année suivante.
- Ce pourcentage de départs est un des moins élevés au Canada. L'Ontario a un taux de départ légèrement plus faible mais les autres provinces de même que l'ensemble du Canada ont des taux plus élevés que le Québec, dont le Nouveau-Brunswick avec un pourcentage de départs de pratiquement un tiers des salariés.
- Nous avons pu vérifier (données non présentées au tableau 2) que ces taux sont relativement stables sur la période 1996-1999. En moyenne, ce taux de départs a été de 22,1 % pour le Québec et de 24,8 % pour le Canada.

**Nombre et pourcentage de salariés ayant quitté  
l'industrie de la construction en 1999 et emploi salarié total de l'industrie en 1999**

Province	Nombre de salariés ayant quitté l'industrie	En pourcentage de l'emploi salarié total du secteur	Emploi salarié total du secteur
Québec	34 297	22,7	151 090
Nouveau-Brunswick	6 931	32,0	21 670
Ontario	49 137	19,7	248 910
Alberta	32 528	29,6	109 900
Colombie-Britannique	23 555	27,5	85 810
Ensemble du Canada	174 379	24,5	711 190

Source des données : FDLMO, Statistique Canada, compilation spéciale.

### Où vont-ils?

On peut aussi considérer le phénomène des départs de l'industrie sous l'angle de la destination des salariés ayant quitté. D'une part, cela peut nous indiquer la proportion de ces départs qui est attribuable à un retrait (temporaire ou définitif) du marché du travail et d'autre part cela peut donner une idée des secteurs que choisissent les salariés qui quittent l'industrie de la construction. Les données du FDLMO nous permettent d'établir ce portrait, ce que nous faisons ici pour le Québec. De plus, cette source de données nous permet d'établir le salaire moyen que les travailleurs ont réussi à obtenir dans leur nouveau secteur de travail dans l'année suivant leur départ. Ainsi, on peut juger du choix à caractère économique que ces travailleurs ont pu faire en

regard du salaire moyen qu'ils recevaient dans l'industrie de la construction lors de leur année de départ de cette industrie. Les tableaux qui suivent présentent ces données.

Comme on peut le constater au tableau de la page suivante :

- Entre un cinquième et un quart des travailleurs qui ont quitté l'industrie se sont retirés du marché du travail pour diverses raisons. Au Québec, il s'agit de 22,4 % des travailleurs.
- Parmi ceux qui sont demeurés sur le marché du travail, le secteur manufacturier constitue le principal choix d'emploi soit pour 22,1 % d'entre eux au Québec. Dans l'industrie manufacturière, les industries du bois et les industries de la fabrication des produits métalliques constituent les principaux choix des travailleurs à l'exception de l'Ontario et de l'Alberta où les industries du matériel de transport constituent le 2<sup>e</sup> secteur d'attraction devant les industries du bois.
- Les industries des communications et autres services publics et les industries des intermédiaires financiers et des assurances (secteurs dont nous avons agrégé les données) attirent pratiquement un travailleur sur huit qui a quitté l'industrie de la construction au Québec (12,4 %). Bien que nous n'ayons pas les détails par sous-secteurs, on peut penser que c'est principalement dans les industries de l'énergie électrique, de la distribution de gaz et de la distribution d'eau que se retrouvent les travailleurs ayant quitté l'industrie de la construction et peut-être dans les industries des services immobiliers (exploitants de bâtiments résidentiels ou non résidentiels et de logements).
- Les industries du commerce de gros (dont une des composantes est le commerce des métaux, articles de quincaillerie, matériel de plomberie, de chauffage et de construction), du commerce de détail (dont les quincailleries et les grandes surfaces de matériaux de construction/rénovation/décoration), les industries du transport et de l'entreposage, les industries des services gouvernementaux et les autres industries de services (dont les services de location de machines et matériel, les services de réparation et les services relatifs aux bâtiments et habitations) attirent chacune environ les mêmes proportions de salariés ayant quitté l'industrie au Québec soit environ un sur 15, ou un peu plus du tiers des salariés lorsque l'on regroupe tous ces secteurs de destination.
- Les industries primaires (probablement davantage les exploitations forestières et les mines pour le cas du Québec) et les industries de l'hébergement et de la restauration accueillent pour leur part un peu moins qu'un salarié sur 20 qui a quitté l'industrie de la construction au Québec.
- On remarque certaines variations entre les provinces mais en gros le profil de distribution selon les secteurs se ressemble d'un cas à l'autre.

**Répartition des salariés ayant quitté l'industrie de la construction en 1999,  
selon les principaux secteurs de destination en 2000**

Secteurs d'activité économique (CTI – 1980)	Répartition en 2000 des salariés ayant quitté l'industrie de la construction en 1999 (%)					
	Qué.	N-B.	Ont.	Alb.	C-B.	Canada
Industries primaires (agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière, mines)	4,7	9,2	2,6	2,8	6,3	4,1
Industries manufacturières, dont :	22,1	19,1	20,4	15,7	14,8	18,1
-Industries du bois	3,2	2,9	2,0	1,5	3,7	2,3
-Industries de la fabrication des produits métalliques	3,5	4,2	4,4	4,2	2,8	3,7
-Industries des produits électriques et électroniques	1,4	0,2	1,1	0,6	0,5	0,8
-Industries des produits minéraux non métalliques	2,2	0,2	1,9	1,0	0,8	1,4
-Industries du matériel de transport	1,3	1,1	2,2	2,7	1,7	1,7
Industries du transport et de l'entreposage	6,3	5,1	4,6	5,4	5,1	5,4
Industries du commerce de gros	7,5	4,5	7,0	6,3	5,9	6,4
Industries du commerce de détail	6,3	6,4	7,8	5,8	6,7	6,6
Industries des communications et autres services publics, des intermédiaires financiers et des assurances	12,4	17,1	15,1	14,3	12,9	13,7
Industries des services gouvernementaux (dont éducation, santé et services sociaux)	7,2	10,5	5,7	6,1	6,8	7,1
Industries de l'hébergement et de la restauration	4,0	3,8	3,6	4,4	5,3	4,1
Autres industries de services	6,8	7,7	6,4	6,6	7,4	6,8
Sans revenu de travail (dont retour aux études, maladie ou accident, maternité, retraite, etc.)	22,4	17,1	25,2	19,0	26,1	23,0
Total (peut différer de 100 % parce que certains travailleurs n'ont pu être classés ou suite à des arrondissements)	99,7	100,5	98,4	86,4	97,3	95,3

Source des données : FDLMO, Statistique Canada, compilation spéciale.

Quant au tableau de la page suivante, il nous permet de voir que :

- Le salaire annuel<sup>16</sup> moyen obtenu par les salariés dans l'année qui suit leur départ de l'industrie de la construction au Québec varie fortement selon le secteur de destination. Celui-ci va de 13 474 \$ dans les industries de l'hébergement et de la restauration à 45 866 \$ dans les industries des produits électriques et électroniques. Le secteur manufacturier dans son ensemble permet d'atteindre un salaire annuel moyen de 25 245 \$.
- On peut comparer ces niveaux de salaire avec le salaire annuel moyen obtenu par les travailleurs ayant quitté l'industrie de la construction lors de leur année de départ (soit 9 504 \$) tout en se rappelant que cette moyenne peut être affectée à la baisse par des travailleurs ayant eu une courte période de travail dans l'industrie. Comme on peut le constater au tableau 4, les écarts de gains annuels moyens sont importants, permettant parfois aux travailleurs de multiplier leurs revenus par cinq. Même dans les secteurs moins rémunérateurs comme l'hébergement et la restauration ou le commerce de détail, les gains annuels augmentent de pratiquement 50 %. Quant au secteur manufacturier où se destine un groupe important de salariés ayant quitté l'industrie de la construction (un

<sup>16</sup> Il s'agit des gains annuels obtenus dans le secteur de destination (on prend en compte le principal emploi occupé durant l'année dans les secteurs) par les travailleurs ayant quitté l'industrie de la construction en l'année 1999.

peu plus d'un sur cinq), le salaire annuel moyen atteint représente 2,66 fois le salaire annuel moyen de ces travailleurs l'année auparavant (l'année de leur départ).

**Salaire annuel moyen obtenu en 2000 par les salariés ayant quitté l'industrie de la construction en 1999, selon les principaux secteurs de destination, Québec**

Secteurs d'activité économique (CTI – 1980)	Salaire annuel moyen obtenu en 2000 par les salariés ayant quitté l'industrie de la construction en 1999, Québec	
	En \$	En % du salaire annuel moyen obtenu en 1999 par ces salariés dans l'industrie de la construction (9 504 \$)
Industries primaires (agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière, mines)	20 471	215,4 %
Industries manufacturières, dont :	25 245	265,6 %
-Industries du bois	19 433	204,5 %
-Industries de la fabrication des produits métalliques	41 013	431,5 %
-Industries des produits électriques et électroniques	45 866	482,6 %
-Industries des produits minéraux non métalliques	37 727	397,0 %
-Industries du matériel de transport	23 264	244,8 %
Industries du transport et de l'entreposage	21 730	228,6 %
Industries du commerce de gros	25 423	267,5 %
Industries du commerce de détail	15 041	158,3 %
Industries des communications et autres services publics, des intermédiaires financiers et des assurances	22 810	240,0 %
Industries des services gouvernementaux (dont éducation, santé et services sociaux)	17 069	179,6 %
Industries de l'hébergement et de la restauration	13 474	141,8 %
Autres industries de services	28 427	299,1 %

Source des données : FDLMO, Statistique Canada, compilation spéciale.

Qu'en est-il par rapport aux autres secteurs?

La dernière question à laquelle nous nous adressons ici sur la base des données du FDLMO est de comparer les résultats dans l'industrie de la construction au Québec en matière des départs avec ceux des autres secteurs industriels au Québec<sup>17</sup>. Le tableau qui suit nous permet d'établir cette comparaison. On y retrouve les mêmes secteurs que ceux présentés aux tableaux précédents, soit ceux où se retrouvent en 2000 les travailleurs ayant quitté l'industrie de la construction en 1999. On peut y constater que :

<sup>17</sup> Toujours en ne considérant que les salariés qui quittent leur industrie une année donnée sans y être retournés dans cette même année, ni l'année suivante.

- Les taux de départ annuel des salariés dans les différents secteurs connaît des variations sensibles d'une industrie à l'autre mais se situe souvent au-delà de 20 % et se situe pour l'ensemble de l'économie québécoise à 20,6 % en 1999, soit deux points de pourcentage sous le taux de l'industrie de la construction.
- Les industries primaires, certaines industries manufacturières et certaines industries du secteur tertiaire (ex : commerce de gros, commerce de détail, hébergement et restauration, autres industries de services) ont des taux de départ nettement plus élevés que celui de l'industrie de la construction avec dans certains cas pratiquement un tiers des salariés qui quittent l'industrie sur une base annuelle.
- Il n'y a que les industries des services gouvernementaux qui se démarquent avec un faible taux de 5,9 %, ce qui s'explique sans doute par le fait que plusieurs professions qu'on y retrouve sont spécifiques à ces secteurs (ex : enseignants, infirmières, médecins, etc.) de même que par les mécanismes particuliers de sécurité d'emploi dont bénéficient plusieurs salariés de ces secteurs.

**Taux de départ annuel des salariés  
dans différents secteurs d'activité économique, 1999, Québec**

Secteurs d'activité économique (CTI – 1980)	Taux de départ annuel des salariés (nombre de personnes ayant quitté le secteur, en % de l'emploi salarié total du secteur)
Industries primaires (agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière, mines)	30,1
Industries manufacturières dont :	18,3
-Industries du bois	28,3
-Industries de la fabrication des produits métalliques	32,9
-Industries des produits électriques et électroniques	20,4
- Industries des produits minéraux non métalliques	27,9
-Industries du matériel de transport	15,6
<b>Industrie de la construction</b>	<b>22,7</b>
Industries du transport et de l'entreposage	18,5
Industries du commerce de gros	26,8
Industries du commerce de détail	27,2
Industries des communications et autres services publics, des intermédiaires financiers et des assurances	19,2
Industries des services gouvernementaux (dont éducation, santé et services sociaux)	5,9
Industries de l'hébergement et de la restauration	29,7
Autres industries de services	31,5
Total des industries	20,6

Source des données : FDLMO, Statistique Canada, compilation spéciale.

#### 4. RÉSULTATS DU SONDAGE

Les données que nous avons vues depuis le début du rapport ne nous renseignent cependant pas sur les motifs de départ de la main-d'œuvre de la construction. Pour répondre à cela, un sondage a été réalisé en août 2004 auprès des apprentis et des manœuvres, pour mieux comprendre les causes d'abandon et la situation actuelle des individus ayant abandonné. Les travailleurs qui quittent l'industrie assujettie à la Loi R-20 n'abandonnent pas nécessairement le métier en tant que tel et peuvent continuer simplement à travailler en dehors des cadres de la Loi R-20, dans la rénovation par exemple. Certains peuvent aussi choisir un métier connexe alors que d'autres quittent carrément l'industrie de la construction, retournent aux études, etc. C'est ce que le sondage permet de vérifier.

Les travailleurs ont aussi été questionnés sur les motifs qui les amènent à quitter l'industrie. La perception des individus ayant abandonné est comparée à celle de salariés qui ont persévéré, par rapport à leur expérience en chantier et aux difficultés rencontrées.

Une analyse comparative des réponses faites par les femmes par rapport à celles des hommes est également effectuée pour tenter de trouver une explication à leur taux d'abandon supérieur à celui des hommes.

#### Méthodologie

##### *Population cible*

La banque de données de la CCQ sur les salariés de l'industrie de la construction a été utilisée pour établir la population visée par le sondage. Pour constituer la population cible, les conditions suivantes ont été retenues :

- salariés actifs en 2001 ou 2002, détenteurs d'un certificat de compétence-apprenti ou occupation;
- avoir moins de 45 ans et n'avoir jamais été compagnon;
- pour les détenteurs d'un certificat de compétence-occupation : avoir travaillé principalement comme manœuvre et être dans l'industrie de la construction depuis moins de 5 ans.

Un total de 27 105 salariés correspondaient à ces critères. En tenant compte des heures réalisées jusqu'en mai 2004, cette population a été répartie en deux groupes, les « abandons » et les « maintiens », de la façon suivante :

- abandon : aucune heure de travail rapportée en 2003 ainsi qu'au cours des six derniers mois;
- maintien : a rapporté des heures travaillées en 2003 et au cours des six derniers mois.

Les salariés classés comme « abandons » étaient au nombre de 4 779 alors que 22 326 salariés ont été classés « maintiens ». Les femmes étaient au nombre de 164 abandons et de 261 maintiens, pour un total de 425.

### *Échantillon*

Le sondage a été réalisé par la firme Écho Sondage au mois d'août 2004 au moyen d'entrevues téléphoniques et en utilisant un questionnaire fourni par la CCQ. La taille de l'échantillon a été fixée à 4 000 entrevues. Étant donné le nombre restreint de femmes, elles ont toutes été sélectionnées pour faire partie de l'échantillon. Le rapport méthodologique du sondage est présenté en annexe.

Un taux de réponse de 73 % a été obtenu pour ce sondage. Suite à l'analyse des résultats aux premières questions portant sur la situation actuelle du salarié, ceux qui ont déclaré travailler dans la construction comme salarié couvert par les conventions collectives ont été retirés des abandons et ceux qui ont déclaré ne pas travailler dans la construction ont été retirés des maintiens. L'échantillon final se compose de 3 519 salariés, dont 1 177 abandons et 2 342 maintiens. La marge d'erreur maximale pour chaque groupe est de  $\pm 2$  % et ce, 19 fois sur 20. Pour leur part, les femmes sont au nombre de 234, dont 76 abandons et 158 maintiens.

Les résultats sont présentés ici sous forme de proportion calculée à partir du total des répondants. Ils ont été pondérés pour ramener le nombre de femmes à son poids réel de la population. Les résultats détaillés du sondage sont présentés en annexe.

### *Le questionnaire*

Le questionnaire du sondage comporte une vingtaine de questions qui abordent, en premier lieu, la situation actuelle des travailleurs et leur formation. Puis, une série de questions concerne l'expérience de travail dans la construction et les conditions de travail. Quelques questions portent sur les relations interpersonnelles de même que sur certains aspects relatifs à la réglementation. Finalement, la dernière partie du questionnaire s'intéresse aux causes de départ et aux intentions d'avenir des travailleurs. Le questionnaire est présenté en annexe.

## Les résultats

### *Situation actuelle des abandons*

Le sondage montre que la majorité (58 %) des salariés qui ont abandonné l'industrie de la construction couverte par les conventions collectives, travaillent actuellement dans une autre industrie, principalement dans la fabrication et les autres services (mécanique, conciergerie, etc.). Près du quart (23 %) des abandons ne sont plus dans la construction mais ne travaillent pas, en raison par exemple d'une maladie ou d'un accident du travail.

Les autres (19 %) travaillent toujours dans la construction, mais dans la portion non couverte par les conventions collectives, principalement à titre d'entrepreneur autonome. Bien que ces

travailleurs ne considèrent pas avoir abandonné l'industrie mais plutôt d'avoir changé de statut à l'intérieur de celle-ci, ils font techniquement partie des travailleurs ayant abandonné. Pour la suite de l'analyse, ce changement de statut est considéré comme la raison de leur « abandon ».

#### Situation actuelle des abandons<sup>18</sup>

Situation	Répartition
<b>Travaillent dans la construction non couverte par les conventions collectives</b>	<b>19 %</b>
- Entrepreneur autonome	8 %
- Employeur/représentant désigné/contremaître/etc.	5 %
- Salarié non couvert	5 %
<b>Travaillent dans une autre industrie</b>	<b>58 %</b>
- Fabrication (industries manufacturières)	15 %
- Autres services (mécanique, conciergerie, etc.)	8 %
- Construction (connexe)	6 %
- Transport et entreposage (camion, etc.)	6 %
- Commerces de détail/de gros	6 %
- Administrations publiques/santé/enseignement	6 %
- Secteurs primaires	4 %
- Services professionnels/scientifiques/techniques	2 %
- Hébergement et restauration	2 %
- Autres industries	5 %
<b>Ne travaillent pas</b>	<b>23 %</b>
- Malade/accidenté du travail/incapable de travailler	10 %
- En chômage	5 %
- Aux études	5 %
- Raisons familiales, personnelles ou autres	4 %

#### Causes d'abandon

Le travail dans la construction non couverte par les conventions collectives (19 %) constitue en fait la principale raison de départ de ceux qui ont quitté l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20.

Lorsque les autres travailleurs sont questionnés sur les causes de leur départ, 16 % des salariés mentionnent qu'ils étaient entrés seulement pour combler un emploi temporaire ou d'été, et 15 % qu'ils sont partis pour des raisons économiques (fermeture de l'entreprise, manque de travail). En outre, 11 % ont quitté à cause de problèmes de santé ou d'un accident, 8 % déclarent tout simplement avoir fait un mauvais choix de carrière.

Les conditions de travail et les règles imposées dans l'industrie de la construction ne constituent somme toute que 7 % et 5 % respectivement, des raisons de départ.

<sup>18</sup> Dans tous les tableaux présentés dans la présente section, la somme des résultats est différente de 100 % en raison de l'absence des réponses NSP (Ne sait pas) et des NRP (Ne répond pas).

### Principales causes d'abandon mentionnées par les travailleurs

Cause	Répartition
Travaille hors conventions collectives	19 %
Est entré pour combler un travail d'été ou temporaire	16 %
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	15 %
Problème de santé/accident de travail	11 %
Mauvais choix de carrière	8 %
Raisons personnelles	8 %
Conditions de travail	7 %
Règles imposées dans l'industrie de la construction	5 %
Relations avec les collègues, patron ou syndicat	3 %
Divers	4 %
Cause d'abandon inconnue	5 %

Bref, les principales raisons de départ invoquées sont, pour la plupart, des éléments liés à la nature même de l'industrie ou à des choix personnels, sur lesquels l'industrie de la construction a peu ou pas du tout d'emprise.

Le sondage permet toutefois de constater que les personnes qui abandonnent sont loin d'avoir définitivement tourné le dos à l'industrie de la construction. La probabilité d'un retour dans la construction est en effet assez élevée chez les abandons. Tant les apprentis (45 %) que les manœuvres (56 %) sont relativement nombreux à penser qu'ils reviendront travailler dans la construction un jour. Il semble donc que les travailleurs qui quittent l'industrie de la construction conservent tout de même un certain attachement à cette industrie.

### Répartition des abandons par statut selon l'intérêt pour un retour dans la construction

Retour dans l'industrie	Apprentis	Manœuvres	Total
Oui	45 %	56 %	47 %
Non	35 %	30 %	34 %
Ne sait pas	20 %	14 %	19 %

Le fait que les travailleurs ne soient pas nécessairement partis pour un monde meilleur peut également contribuer à leur retour. En effet, le sondage montre qu'en quittant la construction, les travailleurs n'ont pas nécessairement amélioré leur condition salariale. Après avoir changé d'industrie, seulement 31 % d'entre eux ont une rémunération annuelle supérieure à celle qu'ils avaient comme travailleur de la construction. La plus forte proportion d'entre eux (38 %) a même une rémunération inférieure. Ceux-ci, de même que les travailleurs ayant une rémunération équivalente à celle de la construction, montrent d'ailleurs un désir plus grand de revenir un jour dans la construction.

**Rémunération annuelle des abandons dans leur nouvel emploi  
comparativement à celle dans la construction**

Rémunération annuelle	Total
Supérieure	31 %
Équivalente	29 %
Inférieure	38 %

Mais auront-ils perdu leurs compétences? Le sondage indique que pour 56 % des abandons qui travaillent dans une autre industrie, leur emploi actuel ne fait pas du tout appel aux compétences qu'ils ont acquis dans la construction. Par contre, il en va autrement pour les apprentis détenant un diplôme : ils sont relativement plus nombreux à exercer un nouvel emploi qui fait appel aux compétences acquises dans la construction. Mais, dans tous les cas, que les tâches de leur nouvel emploi soient proches ou éloignées de celles pratiquées dans la construction, les travailleurs pensent revenir travailler un jour dans la construction dans la même proportion.

**Utilisation dans l'emploi actuel des compétences acquises  
dans la construction**

Compétences	Total
Beaucoup	14 %
Un peu	28 %
Pas du tout	56 %

*Expérience et conditions de travail*

Au-delà des causes déclarées d'abandon, une série de questions sur l'expérience et les conditions de travail ont été posées pour voir si cela pouvait avoir joué un rôle dans le départ des travailleurs. Les questions portaient sur des aspects du travail auxquels on s'attendait a priori à des différences de perception significatives entre les travailleurs qui ont abandonné et les travailleurs qui se maintiennent dans l'industrie. Il s'avère qu'il y a effectivement des différences de perception, mais il y a aussi des similitudes.

o *Des différences de perception...*

De fait, il émerge quelques différences significatives de la comparaison entre les abandons et les maintiens. Par exemple, les abandons jugent davantage que les conditions de travail sont mauvaises (17 % vs 5 %), en particulier, ils trouvent l'instabilité d'emploi trop grande (45 % vs 26 %) et que les horaires de travail posent trop de contraintes (21 % vs 13 %). Ils trouvent également les tâches réalisées peu ou pas du tout variées compte tenu de leurs compétences, les efforts physiques trop élevés et la supervision insuffisante. Dans une certaine mesure, les abandons trouvent davantage que les relations avec les collègues et avec l'employeur sont mauvaises.

Force est de constater que si la différence est parfois significative entre les abandons et les maintiens, l'ampleur de leurs récriminations demeure cependant relativement faible. En définitive, une mince proportion des abandons se montre négative à propos de ces éléments. Cela peut expliquer pourquoi les conditions de travail sont peu souvent mentionnées comme causes d'abandon. Elles semblent en général acceptables pour la majorité des travailleurs, qu'ils aient quitté ou pas la construction.

#### Perceptions plus contrastées de l'expérience et des conditions de travail dans la construction

Élément	Abandons	Maintiens
<b>Conditions de travail</b>		
Bonnes	79 %	91 %
Mauvaises	17 %	5 %
<b>Instabilité d'emploi trop grande</b>		
Oui	45 %	26 %
Non	50 %	71 %
<b>Horaires de travail trop contraignants</b>		
Oui	21 %	13 %
Non	77 %	86 %
<b>Variété des tâches réalisées</b>		
Très variées	28 %	36 %
Assez variées	48 %	53 %
Peu variées	17 %	8 %
Pas du tout variées	5 %	2 %
<b>Les efforts physiques</b>		
Trop élevés	25 %	16 %
Acceptables	73 %	82 %
<b>Supervision du compagnon et/ou du contremaître</b>		
Suffisante	78 %	85 %
Insuffisante	17 %	8 %
<b>Relations avec les collègues</b>		
Bonnes	89 %	97 %
Mauvaises	8 %	1 %
<b>Relations avec l'employeur</b>		
Bonnes	86 %	95 %
Mauvaises	8 %	2 %

o *...et des similitudes*

Cependant, contrairement à ce qui était attendu, les travailleurs qui abandonnent ont une opinion similaire à celle des autres sur plusieurs aspects du travail dans la construction. Ils font par exemple le même genre de critiques. Entre autres, plusieurs travailleurs considèrent que les délais de production sont trop serrés (52 %), que les mesures de sécurité sont insuffisantes (28 %) et, pour les apprentis non diplômés, que l'obligation pour un apprenti de s'inscrire à un cours de perfectionnement est trop exigeante (36 %).

De manière plus positive, les deux groupes considèrent que l'intégration dans les équipes de travail a été facile (92 %) et que les règles imposées dans l'industrie sont acceptables (80 %). Les détenteurs d'un DEP ou d'un DEC reconnu trouvent par ailleurs que la formation reçue les a bien préparés à travailler dans la construction, dans une proportion élevée de 86 %.

Le jugement porté sur ces éléments ne permet donc pas de dégager des différences qui pourraient expliquer le départ de l'industrie.

**Perceptions similaires de l'expérience et des conditions de travail dans la construction**

<b>Élément</b>	<b>Abandons</b>	<b>Maintiens</b>
<b>La formation reçue</b>		
Très bien préparé	53 %	43 %
Moyennement préparé	31 %	43 %
Mal préparé	14 %	11 %
<b>Délais de production trop serrés</b>		
Oui	53 %	52 %
Non	40 %	45 %
<b>Intégration dans les équipes de travail</b>		
Facile	87 %	93 %
Difficile	9 %	4 %
<b>Mesures de sécurité insuffisantes</b>		
Oui	32 %	27 %
Non	63 %	70 %
<b>Les règles imposées dans l'industrie</b>		
Trop élevées	18 %	12 %
Acceptables	71 %	80 %
Pas assez élevées	6 %	6 %
<b>L'obligation pour un apprenti de s'inscrire à un cours de perfectionnement trop exigeante</b>		
Oui	39 %	35 %
Non	54 %	63 %

En somme, l'expérience et les conditions de travail ne permettent pas de dégager des perceptions nettement différentes qui pourraient expliquer le départ de l'industrie. Les conditions de travail sont peu souvent mentionnées comme causes d'abandon et elles semblent, en général, acceptables à la majorité des travailleurs, qu'ils aient quitté ou pas la construction.

*Autres considérations*

La façon dont a été obtenu leur premier emploi dans l'industrie de la construction ne distingue pas les abandons et les maintiens. Les deux groupes l'ont obtenu de la même manière, soit principalement par leurs propres démarches (31 %) ou à l'aide d'un ami ou d'un contact personnel (30 %). C'est plutôt le fait d'être un apprenti diplômé qui est source de distinction, ceux-ci obtenant leur premier emploi nettement plus souvent par leurs propres démarches que les non diplômés et que les manœuvres. Pour ces derniers, le contact personnel ou la famille sont cités relativement plus souvent.

**Méthode d'obtention du premier emploi dans la construction**

Moyen	Total	Apprentis		Manœuvres
		diplômés	non diplômés	
Par leurs propres démarches	<b>31 %</b>	44 %	21 %	27 %
À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel	<b>30 %</b>	23 %	32 %	38 %
À l'aide d'un lien familial	<b>13 %</b>	7 %	18 %	11 %
Dans l'entreprise de leur famille	<b>11 %</b>	7 %	16 %	7 %
À l'aide d'un syndicat	<b>8 %</b>	9 %	5 %	13 %
Par le recrutement direct d'un employeur	<b>5 %</b>	4 %	6 %	4 %
École, stage, professeur, centres d'emploi	<b>3 %</b>	6 %	1 %	0 %

Par ailleurs, l'insécurité du travail dans la construction ne semble également pas représenter un facteur déterminant de départ. Étonnamment, les travailleurs qui abandonnent n'ont en effet pas été plus souvent en chômage que ceux qui restent. Ils sont même relativement plus nombreux (37 % vs 17 %) à mentionner n'avoir jamais connu de périodes de chômage dans la construction.

**Fréquence des périodes de chômage dans la construction**

Fréquence	Abandons	Maintiens
Très souvent	8 %	4 %
Souvent	24 %	32 %
Rarement	29 %	46 %
Jamais	35 %	17 %

Finalement, pour les travailleurs qui se maintiennent dans l'industrie, tant chez les apprentis que chez les manœuvres, plus des deux tiers souhaitent demeurer salariés de la construction au cours des cinq prochaines années. Les apprentis veulent devenir entrepreneurs dans la construction dans une proportion de 22 %, alors que la proportion est de 10 % chez les manœuvres.

### Intentions de carrière des maintiens

Intention	Apprentis	Manœuvres
Demeurer salarié dans la construction	69 %	73 %
Devenir entrepreneur dans la construction	22 %	10 %
Changer de métier et d'industrie	2 %	7 %
Travailler dans le même métier mais dans un autre secteur que la construction	2 %	6 %
Travailler dans la construction hors convention	1 %	2 %
Partir à la retraite	0 %	1 %
Ne sait pas	4 %	1 %

#### *La situation des femmes*

La première partie du rapport a montré que les femmes abandonnaient l'industrie de la construction dans une plus grande proportion que les hommes. Les résultats du sondage ont donc été analysés selon le sexe des répondants, pour voir si des éléments de l'expérience de travail ou des conditions de travail pouvaient expliquer cette différence.

Au préalable, il est à noter que la situation dans laquelle se retrouvent les femmes après avoir abandonné l'industrie de la construction n'est somme toute pas très différente de celle des hommes. Comme ceux-ci, les femmes travaillent en général dans une autre industrie, quoiqu'elles le fassent dans une moindre proportion (45 % vs 58 %) et, dans ce cas, elles s'orientent surtout vers les autres services (mécanique, conciergerie, etc.), les soins de santé et les services sociaux. Les hommes vont plutôt dans la fabrication et les autres services.

Dans une proportion similaire à celle des hommes (21 % vs 18 %), les femmes continuent à travailler dans la construction, mais non couverte par les conventions collectives. Toutefois, contrairement à eux, c'est plus souvent comme salarié qu'entrepreneur autonome.

D'autre part, les femmes sont plus nombreuses (33 % vs 23 %) à ne pas travailler, plus souvent pour des raisons familiales, personnelles ou autres (9 % vs 3 %).

### Situation actuelle des abandons selon le sexe

Situation	Femmes	Hommes
<b>Travaillent dans la construction non couverte par les conventions collectives</b>	<b>21 %</b>	<b>18 %</b>
- Entrepreneur autonome	4 %	8 %
- Employeur/représentant désigné/contremaître/etc.	6 %	5 %
- Salarié non couvert	10 %	5 %
<b>Travaillent dans une autre industrie</b> 2 principaux secteurs	<b>45 %</b>	<b>58 %</b>
	- Autres services - Soins de santé, services sociaux	- Fabrication - Autres services
<b>Ne travaillent pas</b>	<b>33 %</b>	<b>23 %</b>
- Malade/accidenté du travail/incapable de travailler	12 %	10 %
- En chômage	4 %	5 %
- Aux études	7 %	5 %
- Raisons familiales, personnelles ou autres	9 %	3 %

En ce qui concerne les causes déclarées d'abandon, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à citer comme raisons de départ les raisons personnelles (18 % vs 8 %) et les relations avec les collègues, patron ou syndicat (10 % vs 2 %). Pour ce qui est des autres causes d'abandon, elles ne sont pas significativement différentes d'un sexe à l'autre.

### Principales causes d'abandon mentionnées selon le sexe

Cause	Femmes	Hommes
Travaille hors conventions collectives	21 %	18 %
Est entré pour combler un travail d'été ou temporaire	16 %	16 %
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	11 %	15 %
Problème de santé/accident de travail	14 %	11 %
Mauvais choix de carrière	4 %	8 %
Raisons personnelles	<b>18 %</b>	8 %
Conditions de travail	3 %	7 %
Règles imposées dans l'industrie de la construction	1 %	5 %
Relations avec les collègues, patron ou syndicat	<b>10 %</b>	2 %
Divers	1 %	4 %
Cause d'abandon inconnue	2 %	5 %

Sur le plan de l'expérience et des conditions de travail, il s'avère que l'opinion des femmes ne diffère pas tellement de celle des hommes. Parmi les éléments qui présentent des différences significatives entre les abandons et les maintiens, les femmes émettent le même avis sur la supervision, les horaires de travail et la variété des tâches réalisées.

Par contre, il n'y a pas chez les femmes de différences entre les abandons et les maintiens concernant les conditions de travail en général, les efforts physiques et l'instabilité d'emploi. Étonnamment, l'opinion des femmes pour ces éléments se rapproche de celle des maintiens chez les hommes. Ce résultat est plutôt inattendu car ces éléments sont en général, considérés comme plus problématiques pour les femmes.

En fait, les conditions de travail telles que les efforts physiques demandés, l'instabilité d'emploi et les horaires de travail sont souvent cités comme facteurs explicatifs de la rétention moindre des femmes dans la construction. À cet égard, le sondage vient donc briser certains mythes, en démontrant que les femmes ne sont pas plus contraintes, peut-être même moins, que les hommes pour ces éléments.

**Perceptions plus contrastées entre abandons et maintiens,  
de l'expérience et des conditions de travail dans la construction selon le sexe**

Élément	Femmes		Hommes	
	Abandons	Maintiens	Abandons	Maintiens
Supervision du compagnon et/ou du contremaître insuffisante	18 %	7 %	17 %	8 %
Horaires de travail trop contraignants	16 %	10 %	21 %	13 %
Tâches réalisées peu ou pas du tout variées	20 %	10 %	22 %	10 %
Conditions de travail mauvaises	8 %	5 %	17 %	5 %
Efforts physiques trop élevés	15 %	12 %	25 %	16 %
Instabilité d'emploi trop grande	35 %	32 %	45 %	26 %

Pour ce qui est des éléments où les abandons ont une opinion similaire à celle des maintiens, les femmes portent là aussi le même jugement que les hommes. Elles critiquent les délais de production trop serrés, les mesures de sécurité insuffisantes et, pour les apprenties non diplômées, l'obligation pour un apprenti de s'inscrire à un cours de perfectionnement.

Elles considèrent que les règles imposées dans l'industrie sont acceptables et les détentrices d'un DEP ou d'un DEC reconnu trouvent que la formation reçue les a bien préparées à travailler dans la construction.

**Perceptions similaires entre abandons et maintiens,  
de l'expérience et des conditions de travail dans la construction selon le sexe**

Élément	Femmes	Hommes
La formation reçue les a bien préparés	80 %	86 %
Délais de production trop serrés	51 %	52 %
Mesures de sécurité insuffisantes	29 %	28 %
Les règles imposées dans l'industrie sont acceptables	83 %	79 %
L'obligation pour un apprenti de s'inscrire à un cours de perfectionnement trop exigeante	42 %	37 %

Par conséquent, l'expérience vécue dans la construction de même que les conditions de travail ne peuvent expliquer l'abandon plus élevé des femmes. En choisissant cette industrie, les femmes seraient donc conscientes autant que les hommes des caractéristiques du travail. Elles les accepteraient tout comme les hommes et tout comme eux, recherchent-elles, peut-être, ces particularités de l'industrie de la construction.

Comme explication possible, il reste les éléments ayant trait au climat de travail. Chez les femmes, les abandons sont beaucoup plus nombreuses que les maintiens (16 % vs 2 %) à mentionner que les relations avec les collègues de travail sont mauvaises. C'est aussi une proportion deux fois plus élevée que chez les hommes qui abandonnent. Les relations avec l'employeur ne semblent par contre pas plus problématiques que pour les hommes. L'intégration dans les équipes de travail l'est un peu plus.

#### Perceptions par rapport au climat de travail

Élément	Femmes		Hommes	
	Abandons	Maintiens	Abandons	Maintiens
Les relations avec l'employeur sont mauvaises	7 %	1 %	9 %	2 %
Intégration difficile dans les équipes de travail	13 %	7 %	9 %	4 %
Les relations avec les collègues sont mauvaises	<b>16 %</b>	2 %	8 %	1 %

Bien que ce soit une faible proportion des femmes qui ont des relations difficiles avec leurs collègues ou patron, une question directe sur les situations de discrimination reliée au sexe ou à l'ethnie révèle que les femmes disent plus souvent avoir vécu des situations de discrimination, qu'elles abandonnent ou qu'elles demeurent dans l'industrie de la construction. Le tiers des femmes qui se maintiennent indiquent avoir vécu des situations de discrimination, comparativement à 4 % pour les hommes.

#### Fréquence des situations de discrimination selon le sexe

Fréquence	Femmes		Hommes	
	Abandons	Maintiens	Abandons	Maintiens
Fréquemment	<b>21 %</b>	5 %	2 %	1 %
Quelques fois	31 %	31 %	4 %	3 %
Jamais	48 %	62 %	93 %	96 %

Quant aux femmes qui quittent l'industrie, elles mentionnent dans une proportion de 21 % avoir vécu fréquemment des situations de discrimination, soit quatre fois plus que celles qui restent, et 31 % disent en avoir vécu au moins quelques fois, comme celles qui se maintiennent. C'est donc la moitié de ces femmes (52 %) ayant abandonné qui subissent des situations de discrimination. Lorsqu'on regarde les raisons de départ de ces femmes, il ressort d'ailleurs que leurs principales

causes d'abandon sont les relations avec les collègues, patron ou syndicat et les raisons personnelles.

Les situations de discrimination joueraient donc un rôle important dans le départ de la moitié des femmes. Comme leur taux d'abandon est pratiquement le double de celui des hommes, ce problème pourrait alors expliquer à lui seul cet écart. Le fait qu'une faible proportion de femmes ait des relations difficiles avec leurs collègues, bien qu'une plus forte proportion vit de la discrimination, tend à démontrer que la discrimination ne résulte pas toujours de situations particulières. Elle peut aussi prendre une forme plus insidieuse. Il en demeure pas moins que ces situations provoqueraient l'abandon d'un nombre élevé de femmes.

Cela pourrait également expliquer pourquoi, contrairement aux hommes, le départ des femmes semble plus définitif. Elles sont en effet 49 % à exclure un retour dans la construction, comparativement à 34 % chez les hommes.

#### Répartition des abandons selon l'intérêt pour un retour dans la construction selon le sexe

Retour dans l'industrie	Femmes	Hommes
Oui	43 %	47 %
Non	<b>49 %</b>	34 %
Ne sait pas	9 %	20 %

## 5. CONCLUSION

Le roulement de la main-d'œuvre implique des coûts considérables. Les départs volontaires entraînent pour l'employeur des efforts de recrutement et des pertes à l'égard des investissements faits pour la formation de sa main-d'œuvre. Pour les travailleurs, une mise à pied entraîne généralement des coûts de recherche d'emploi et une perte de revenu, du moins temporaire. Il est donc légitime de chercher à minimiser ces coûts, en améliorant la rétention de la main-d'œuvre.

Comme l'a démontré le professeur Jean Charest, il est rare toutefois qu'on traite de ces problèmes sur le plan d'une industrie dans son ensemble, plutôt que sur le plan des entreprises en particulier. Mais les caractéristiques de la construction et sa réglementation au Québec font en sorte que l'appartenance du salarié se mesure davantage par rapport à l'ensemble de l'industrie que par rapport à un employeur en particulier. C'est précisément sur ce plan, celui de l'industrie, que la présente étude tente de tracer le portrait du phénomène du roulement de la main-d'œuvre, ou plus précisément de celui des abandons de la part des personnes ayant intégré l'industrie depuis peu.

La première partie de l'étude a d'abord démontré l'ampleur du phénomène des abandons, à partir des données de la CCQ. Ironiquement, l'avantage de l'industrie québécoise de la construction de posséder une immense base de données sur le roulement de sa main-d'œuvre a peut-être l'inconvénient de révéler, encore plus crûment que dans les autres industries moins bien loties en données, l'ampleur des pertes en main-d'œuvre ! Il suffit en effet de rappeler que, d'après nos données, près de 40 % des apprentis non diplômés quittent au cours des cinq années suivant leur

entrée, que 26 % des apprentis diplômés font la même chose, et que 24 % des manœuvres quittent après un an seulement. Certains métiers enregistrent des pertes de plus de 40 % après cinq ans. Et les femmes quittent pratiquement deux fois plus que les hommes. Mais dans son ensemble, grâce à un noyau de travailleurs expérimentés plus stable, l'industrie voit rouler sa main-d'œuvre à raison de 15 % à chaque année. Les retours de travailleurs limitent toutefois les besoins réels de recrutement à 7 % des effectifs, soit 9 000 à 10 000 nouveaux travailleurs par année. On calcule que si on améliorait du tiers la rétention des apprentis, les besoins pourraient être réduits de quelques milliers par année, ce qui n'est pas négligeable dans le contexte d'une rareté appréhendée de jeunes.

Mais la deuxième partie de l'étude a permis de constater que le phénomène des départs n'est pas unique à la construction et qu'il résulte en bonne partie d'un processus normal d'« expérimentation », les employeurs et les travailleurs cherchant le meilleur « match » possible, en situation d'information imparfaite. La mobilité dans la construction est un phénomène international, lié notamment à la nature instable de cette industrie. Et il est admis internationalement que l'instabilité et la dérégulation nuisent à la rétention de la main-d'œuvre dans la construction. La mobilité est aussi le résultat de facteurs personnels (satisfaction, conflit travail-famille, sexe, âge, etc.). Les différentes recherches révèlent notamment que les jeunes quittent davantage que les plus vieux, car ils sont en phase de « magasinage » et qu'une forte conjoncture peut même accroître la mobilité. Un travailleur diplômé est en principe plus attaché à garder son emploi, mais il a par contre accès à de plus vastes perspectives d'embauches dans d'autres emplois. Les salaires dans la construction sont attirants, mais la réalité des chantiers en fait déchanter plusieurs.

La troisième partie a permis de faire des comparaisons avec les autres industries et les autres provinces. Il ressort que si la mobilité inter-entreprise est plus élevée dans la construction, la mobilité industrielle n'est pas très différente de celle des autres industries. Si on considère les départs à l'égard des entreprises et non seulement de l'industrie, on compte en effet environ 40 % de départs par année dans la construction, soit environ le double des autres secteurs. Mais le pourcentage de départs de l'industrie de la construction proprement dite (sans retour dans l'industrie à l'intérieur de deux ans) est un des moins élevés au Canada. Les taux de départ sont, en moyenne pour toutes les industries, de 20,6 % au Québec en 1999, soit presque aussi élevés que dans la construction (22,7 %); le manufacturier a un taux de départ de 18,3 %, le commerce de détail de 27,2 %.

En somme, quand on se compare... on se console! Le sondage que nous avons réalisé a d'ailleurs permis de constater qu'environ 20 % des départs que la CCQ recense sont en fait des changements de statut de salariés couverts par les conventions collectives vers celui d'entrepreneur ou de salarié non couvert. Ce sont donc en quelque sorte de faux départs, les travailleurs demeurant dans le milieu de la construction. De plus, la moitié des personnes qui quittent n'excluent pas de revenir dans la construction.

Mais cela n'est pas une raison pour ne pas chercher à réduire les inconvénients de taux de départs appréciables, même si plusieurs des causes d'abandon sont effectivement liées à la nature même de l'industrie (travail temporaire, manque de travail, conditions de travail) ou à des raisons

personnelles (mauvais choix de carrière, autres raisons), sur lesquelles l'industrie a peu d'emprise.

Près du quart des personnes ayant quitté ne sont plus sur le marché du travail, dont près de la moitié pour maladie ou accident du travail. Sans que cela soit majoritaire, ceux qui quittent trouvent, plus que ceux qui restent, que les conditions de travail sont mauvaises (17 %), que l'instabilité d'emploi est trop grande (45 %) et que les horaires de travail sont trop contraignants (21 %). Ceux qui quittent trouvent un peu plus souvent que les autres la variété des tâches insuffisante, les efforts physiques trop élevés et la supervision insuffisante; ils éprouvent plus de problèmes avec les collègues ou patrons. Qu'ils aient quitté ou non, plusieurs trouvent les délais de production trop serrés (52 %), les mesures de sécurité insuffisantes (28 %) et l'obligation de perfectionnement trop exigeante (36 % des apprentis non diplômés). Sur le plan plus positif, qu'ils aient quitté ou non, au-delà de 80 % des travailleurs apprécient la formation reçue, se sont bien intégrés dans les équipes de travail et sont d'accord avec les règles de l'industrie la construction.

Le sondage a porté un intérêt particulier à la situation des femmes. Il ressort notamment que, pas plus que les hommes, les femmes qui quittent ne trouvent-elles les efforts physiques trop élevés, les conditions de travail mauvaises ou l'instabilité trop grande. Mais chez celles qui quittent, la proportion qui dit subir des situations de discrimination atteint plus de 50 %. Comme les relations avec les collègues sont bonnes pour la vaste majorité (90 %), la discrimination n'est pas toujours le fait de situations particulières, mais elle peut prendre aussi une forme insidieuse.

Pour terminer, sur le plan des possibilités d'amélioration de la rétention de la main-d'œuvre dans la construction, il ressort premièrement que l'industrie a tout intérêt à continuer de promouvoir l'obtention d'une formation préalable. Bien que la formation donne une « valeur marchande » plus grande à l'individu et augmente ainsi ses chances de trouver ultérieurement un emploi ailleurs, il ressort que les diplômés quittent moins que les non-diplômés, sans compter leur avantage sur le plan de la productivité. Il apparaît deuxièmement que la santé et la sécurité restent problématiques dans la construction. Plusieurs des personnes interviewées sont en chômage pour cette raison, ou mentionnent avoir quitté pour cette raison ou trouvent les mesures de sécurité insuffisantes. Bien que l'industrie construction demeure toujours à risque, une amélioration des mesures de sécurité ne peut qu'améliorer la rétention de la main-d'œuvre. Troisièmement, malgré de nombreux départs, l'attachement à la construction reste élevé, puisque la moitié des personnes qui quittent n'excluent pas de revenir. L'industrie a donc intérêt à cultiver cet attachement par des campagnes d'information, une meilleure supervision, le compagnonnage, le mentorat, etc. Enfin, malgré les progrès réalisés, les femmes continuent de subir de la discrimination. Une sensibilisation des travailleurs ou employeurs masculins ne serait pas inutile. Une « joke plate » est une joke de trop...

Mais il reste que, en dépit des possibilités d'amélioration, l'industrie de la construction devra apprendre à vivre avec un roulement substantiel de sa main-d'œuvre. Le partage des risques entre les employeurs – une idée qui est à la base des fonds de formation –, le perfectionnement constant de la main-d'œuvre et la diminution de l'insécurité de revenu ne sont que plus nécessaires.

## 6. BIBLIOGRAPHIE ET OUVRAGES CONSULTÉS

Bosch, Gerhard & Peter Philips (ed.). 2003. *Building Chaos, An international comparison of deregulation in the construction industry*. London : Routledge.

Cappelli, Peter & David Neumark. 2001. *External Job Churning and Internal Job Flexibility*. Working Paper 8111. Cambridge : National Bureau of Economic Research.

Carnicer, Maria Pilar de Luis, Angel Martinez Sanchez, Manuela Pérez Pérez & Maria José Vela Jiménez. 2004. « Analysis of internal and external labour mobility. A model of job-related and non-related factors. » *Personnel Review*, Vol. 33, no 2, 222-240.

Commission de la construction du Québec (CCQ). 2003. *L'industrie de la construction en 2003*. Direction Recherche et organisation et Direction des communications. Montréal : CCQ. (voir documents annuels des années antérieures aussi).

Davis, Steven J., John C. Haltiwanger & Scott Schuh. 1997. *Job Creation and Destruction*. Cambridge : The MIT Press.

Dupuy, Richard, Debra Tobalt et Leonard Landry. 1998. « Mises à pied permanentes, démissions et embauches dans l'économie canadienne, 1978 à 1995 ». Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. No 71-539-XIB. Ottawa : Statistique Canada.

Farber, Henry S. 2003. « Job Loss in the United States, 1981-2001 ». Working Paper 9707. Cambridge : National Bureau of Economic Research.

Hammida, Mustapha. 2004. « Job mobility and hourly wages : is there a relationship? ». *Monthly Labor Review*, May 2004, 23-30.

Heisz, Andrew. 2002. « Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : Tendances et comparaisons avec les résultats américains ». Document de recherche no 162. Analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa : Statistique Canada.

Jovanovic, Boyan. 1979. « Job Matching and the Theory of Turnover ». *Journal of Political Economy*, vol. 87 no 5, 972-990.

Lemaître, Georges, Garnett Picot et Scott Murray. 1992. « Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble ». *Perspective*. No 75-001F. Ottawa : Statistique Canada, 44-53.

Lin, Zhengxi et Wendy Pyper. 1997. « Mouvements de la main-d'œuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993 ». Document de recherche no 106, Analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa : Statistique Canada.

Markey, James P. & William Parks II. 1989. « Occupational change : pursuing a different kind of work ». *Monthly Labor Review*, September 1989, 3-12.

McConnell, Campbell R. & Stanley L. Brue. 1995. *Contemporary Labor Economics*. 4<sup>e</sup> édition. New York : McGraw-Hill inc.

Meisenheimer II, Joseph R. & Randy E. Ilg. 2000. « Looking for a 'better' job : job-search activity of the employed ». *Monthly Labor Review*, September 2000, 3-14.

Morissette, Réal. 2004. « Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada? ». Document de recherche no 218. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa : Statistique Canada.

Morissette, Réal, Garnett Picot et Wendy Pyper. 1992. « Le roulement de la main-d'œuvre : les démissions ». *Perspective*. No 75-001F. Ottawa : Statistique Canada, 9-19.

Parrado, Eric & Edward Wolff. 1999. *Occupational and Industry Mobility in the United States, 1969-1992*. Economic Research Reports 99-20. New York : New York State University.

Picot, Garnett et Andrew Heisz. 2000. « Le marché du travail des années 1990 ». Document de recherche no 148. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa : Statistique Canada.

Picot, Garnett, Andrew Heisz et Alice Nakamura. 2001. « Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990 ». Document de recherche no 155. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa : Statistique Canada.

Price, James. 2001. « Reflections on the determinants of voluntary turnover ». *International Journal of Manpower*, vol. 22, no 7, 600-624.

Sicherman, Nachum & Oded Galor. 1990. « A Theory of Career Mobility ». *Journal of Political Economy*, vol. 98 no 1, 169-192.

Statistique Canada. Classification type des industries - Établissements (CTI-É) 1980.

## **7. ANNEXES**

### **I. RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE DU SONDAGE**

**Sondage sur l'abandon  
des travailleurs de l'industrie  
de la construction**

**Rapport méthodologique**

*Commission de la construction du Québec*

Septembre 2004

## Introduction

*Cette étude consistait à effectuer un sondage téléphonique auprès des travailleurs de l'industrie de la construction. L'objectif principal de ce sondage était de comprendre le phénomène important d'abandon des travailleurs de la construction et ce, malgré un besoin élevé de recrutement afin que la Commission de la construction du Québec puisse procéder à une analyse des causes de départ des apprentis et occupations de l'industrie de la construction.*

*Le présent document est composé de deux sections distinctes. La première section décrit les principaux paramètres méthodologiques mis de l'avant pour compléter cette étude, alors que la deuxième section présente exclusivement la distribution des fréquences. Finalement, le questionnaire utilisé pour cette étude est présenté en annexe.*

## LES PARAMÈTRES MÉTHODOLOGIQUES

**Nous présentons dans cette section les principaux paramètres méthodologiques qui ont servi à l'élaboration du sondage.**

La population cible

**La population était constituée de salariés actifs en 2001 et 2002, détenteurs d'un certificat de compétence apprenti ou occupation. Ces salariés avaient moins de 45 ans et n'avaient jamais été compagnons.**

**En tenant compte des heures réalisées jusqu'en mai 2004, la population a été répartie entre les abandons et les maintiens de la façon suivante :**

**Abandon : aucune heure travaillée et rapportée en 2003 ainsi qu'au cours des six derniers mois ;**

**Maintien : a rapporté des heures travaillées en 2003 et au cours des six derniers mois.**

L'échantillon

**La taille de l'échantillon a été déterminée en fonction des critères suivants :**

- 1) Un total de 4 000 entrevues ;**
- 2) Un taux de réponse estimé à 60% ;**
- 3) Une marge d'erreur maximale à 8% ;**
- 4) Et une sélection de l'ensemble des femmes.**

**Le tableau 1 présente le résultat des appels en fonction de ces contraintes.**

Tableau 1  
Répartition de l'échantillon

	ABANDON			MAINTIEN		
	Entrevues complétées	Numéros utilisés	Numéros disponibles	Entrevues complétées	Numéros utilisés	Numéros disponibles
110 - Briqueteur-maçon	79	204	236	120	191	862
130 - Calorifugeur	7	12	14	77	113	146
140 - Carreleur	42	99	106	99	155	320
160 - Charpentier-menuisier	132	248	1201	139	209	6 456
190 - Chaudronnier	5	8	8	51	97	101
200 - Cimentier-applicateur	47	102	102	101	167	390
210 - Couvreur	88	210	276	117	186	735
220 - Électricien	103	215	384	134	208	2 741
230 - Ferblantier	58	127	133	128	180	617
240 - Ferrailleur	9	31	33	63	106	116
250 - Grutier	2	3	3	19	30	31
270 - Mécanicien d'ascenseur	14	27	28	79	122	169
280 - Mécanicien de chantier	24	40	50	39	60	64
290 - Mécanicien de machines lourdes	7	13	13	5	10	11
300 - Monteur d'acier de structure	41	68	72	98	152	271
310 - Monteur-mécanicien (vitrier)	64	128	135	105	165	397
320 - Opérateur d'équipement lourd	25	46	49	83	127	193
340 - Opérateur de pelles mécaniques	13	19	20	61	85	108
350 - Peintre	70	196	282	126	199	958
370 - Plâtrier	44	117	125	112	189	591
380 - Poseur de systèmes intérieurs	83	193	240	128	196	772
390 - Poseur de revêtements souples	12	43	46	65	118	127
400 - Serrurier de bâtiment	10	29	30	67	106	124
410 - Tuyauteur	73	134	152	131	198	1 481
416 - Mécanicien en protection-incendie	13	27	27	90	144	248
418 - Frigoriste	45	84	88	118	175	524
600 - Occupation	123	276	762	136	219	3 512
<b>Sous-total</b>	<b>1 233</b>	<b>2 699</b>	<b>4 615</b>	<b>2 491</b>	<b>3 907</b>	<b>22 065</b>
<b>Femmes</b>	<b>279</b>	<b>410</b>	<b>425</b>			
<b>TOTAL (Abandon + Maintien + Femmes)</b>				<b>4 003</b>	<b>7 016</b>	<b>27 105</b>

Le questionnaire

**Le questionnaire utilisé pour la cueillette des données a été fourni par la Commission de la construction du Québec.**

La consigne

La consigne utilisée pour cette étude est la suivante :

**CONSIGNE  
CCQ**

*Bonjour, puis-je parler à «prénom et nom de la personne» s'il vous plaît?*

*Bonjour, mon nom est \_\_\_\_\_ de la firme de sondage Écho Sondage. Nous sommes mandatés par la Commission de la construction du Québec afin de mener une étude sur les raisons qui amènent les travailleurs ou travailleuses de la construction à demeurer ou à quitter leur travail dans l'industrie de la construction. D'après les dossiers de la CCQ, vous avez travaillé dans l'industrie au cours des dernières années et nous aimerions connaître votre cheminement. Seriez-vous disponible environ 5 à 7 minutes pour répondre à nos questions?*

Le pré-test

**Le pré-test a eu lieu le 4 août 2004 en présence de la représentante de la Commission de la construction du Québec. À la suite de ce pré-test, de légères modifications ont été apportées au questionnaire.**

La cueillette  
des données

**L'ensemble de la cueillette des données s'est échelonné entre le 9 août et le 1<sup>er</sup> septembre 2004. Toutes les opérations de cueillette ont été réalisées à partir de notre central téléphonique à Montréal. Le tableau 2 présente la distribution des appels téléphoniques.**

**Tableau 2**  
**Distribution des appels téléphoniques**

<b>Date</b>	<b>Nombre d'entrevues</b>	<b>%</b>
09 août 2004	147	3,7%
10 août 2004	173	4,3%
11 août 2004	175	4,4%
12 août 2004	200	5,0%
13 août 2004	285	7,1%
14 août 2004	172	4,3%
16 août 2004	217	5,4%
17 août 2004	266	6,6%
18 août 2004	215	5,4%
19 août 2004	281	7,0%
20 août 2004	132	3,3%
21 août 2004	109	2,7%
23 août 2004	216	5,4%
24 août 2004	306	7,6%
25 août 2004	239	6,0%
26 août 2004	174	4,3%
27 août 2004	156	3,9%
28 août 2004	69	1,7%
30 août 2004	148	3,7%
31 août 2004	320	8,1%
1 <sup>er</sup> septembre 2004	3	0,1%
<b>Total</b>	<b>4 003</b>	<b>100%</b>

### Le rapport de terrain

Tel que présenté au tableau 3, on peut voir qu'au total, 4 003 entrevues ont été complétées. Le taux de réponse pour cette étude, calculé selon la méthode préconisée par l'AIMRS, est de 73,3%.

**Tableau 3**  
**Rapport administratif des contacts**

	FRÉQUENCE	TOTAL
A. Numéros non valides		
▪ <b>Hors service</b>	488	
▪ <b>Télécopieurs</b>	43	<b>1 429</b>
▪ <b>Non résidentiels</b>	898	
B. Numéros hors échantillon		
▪ <b>Problèmes de langue (anglophones et allophones)</b>	111	<b>111</b>
▪ <b>Non éligibles</b>	0	
C. Numéros dans l'échantillon pour lesquels il n'a pas été possible d'établir l'éligibilité		
▪ <b>Pas de réponse<sup>19</sup></b>	721	<b>721</b>
D. Numéros dans l'échantillon éligibles pour lesquels il n'a pas été possible de compléter l'entrevue		
▪ <b>Questionnaires incomplets</b>	24	
▪ <b>Rendez-vous non complétés</b>	290	
▪ <b>Refus après avoir établi l'éligibilité</b>	437	<b>751</b>
E. Entrevues complétées	4 003	<b>4 003</b>

### CALCUL DU TAUX DE RÉPONSE<sup>20</sup>

$$\frac{E}{C * (E.R.)^{21} + D + E} = \frac{4\ 003}{(721 * 0,97) + 751 + 4\ 003} = 73,3\%$$

<sup>19</sup> Pour qu'un numéro puisse être classé dans la catégorie « Pas de réponse », il doit correspondre à un numéro qui a toujours été sans réponse tout au long de la cueillette des données. Ainsi, par exemple, un rendez-vous non complété pour lequel il n'y a pas de réponse au moment du rappel doit être considéré comme un « Rendez-vous non complété » et non pas comme un « Pas de réponse ».

<sup>20</sup> Présenté selon les normes de l'AIRMS.

<sup>21</sup> TAUX D'ÉLIGIBILITÉ =  $\frac{D + E}{B + D + E}$

# QUESTIONNAIRE

## Q1

Travaillez-vous actuellement dans l'industrie de la construction?

- 1 Oui
- 2 Non

## Q2A

*Si... (Q1=1)*

Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle?

**CHOISIR L'ACTIVITÉ MAJORITAIRE**

- 1 L ->Q7 Vous travaillez comme salarié couvert par les conventions collectives ou décret de la construction
- 2 L ->Q3 Vous travaillez dans la construction comme salarié non couvert par les conventions collectives ou décret de la construction
- 3 L ->Q7 Vous travaillez comme entrepreneur autonome (i.e. sans salariés) dans la construction
- 4 L ->Q7 Vous travaillez comme employeur, représentant désigné, contremaître ou tout autre employé d'une entreprise de construction
- 9 P NSP/NRP

## Q2B

*Si... (Q1=2)*

Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle?

**CHOISIR L'ACTIVITÉ MAJORITAIRE**

- 1 L Vous travaillez dans une autre industrie que la construction
- 2 L ->Q7 Vous êtes en chômage
- 3 L ->Q7 Vous êtes aux études
- 4 L ->Q7 Vous êtes malade, accidenté du travail ou incapable de travailler
- 5 L ->Q7 Vous n'êtes pas sur le marché du travail à cause de raisons familiales, personnelles ou autres
- 9 P NSP/NRP

## Q3

*Si... (Q2B=1 .OR. Q2A = 2)*

Quelle est l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travaillez maintenant?

- 1 Notez en détails -> AQ3; C80 L1 C80
- 9 P NSP/NRP

## Q4

*Si... (Q2B=1 .OR. Q2A = 2)*

Pourriez-vous m'indiquer les 3 principales tâches du métier que vous exercez actuellement?

- 1 Notez en détails -> AQ4; C80 L1 C80
- 9 P NSP/NRP

## Q5

*Si... (Q2B=1)*

Votre emploi actuel fait-il beaucoup, un peu ou pas du tout appel aux compétences que vous avez acquises dans la construction?

- 1 Beaucoup
- 2 Un peu
- 3 Pas du tout
- 9 P NSP/NRP

**Q6***Si... (Q2B=1)*

**Selon vous, votre rémunération annuelle est-elle supérieure, équivalente ou inférieure à celle que vous auriez comme travailleur de la construction?**

- 1 Supérieure
- 2 Équivalente
- 3 Inférieure
- 9 P NSP/NRP

**Q7**

**Concernant votre formation, est-ce que vous détenez un diplôme d'études professionnelles de la construction (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC) reconnu par l'industrie de la construction ou le cours de chantier, équipement, organisme?**

- 1 Oui
- 2 Non

**Q8***Si... (Q7=1)*

**Diriez-vous que la formation reçue vous a très bien préparé, moyennement préparé ou mal préparé à travailler dans la construction?**

- 1 Très bien préparé
- 2 Moyennement préparé
- 3 Mal préparé
- 9 P NSP/NRP

**Q9***Si... (Q7=2)*

**Avez-vous obtenu un diplôme d'études secondaires?**

- 1 Oui
- 2 Non

**Q10**

**Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur votre expérience de travail dans la construction.**

**Votre premier emploi dans la construction a été obtenu... ?**

- 1 L Dans l'entreprise de votre famille
- 2 L À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise
- 3 L À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel
- 4 L À l'aide d'un syndicat
- 5 L Par vos propres démarches uniquement
- 6 L Par le recrutement direct d'un employeur
- 7 L École, stage, professeur, centre d'emploi
- 98 Autres, spécifiez... -> AQ10; C80 L1 C80
- 99 P NSP/NRP

**Q11**

**Dans la construction, avez-vous connu très souvent, souvent, rarement ou jamais des périodes de chômage?**

- 1 Très souvent
- 2 Souvent
- 3 Rarement
- 4 Jamais
- 9 P NSP/NRP

**Q12**

**Concernant votre expérience de travail dans la construction, diriez-vous que les tâches que vous avez réalisées étaient très, assez, peu ou pas du tout variées, compte tenu de vos compétences?**

- 1 Très variées
- 2 Assez variées
- 3 Peu variées
- 4 Pas du tout variées
- 9 P NSP/NRP

**Q13**

**Diriez-vous que les efforts physiques du travail sont, en général... ?**

- 1 L Trop élevés
- 2 L Acceptables
- 9 P NSP/NRP

**Q14**

**De façon générale, diriez-vous que les conditions de travail sont bonnes ou mauvaises?**

- 1 L Bonnes
- 2 L Mauvaises
- 9 P NSP/NRP

**Q15A**

**Et plus précisément concernant les conditions de travail, diriez-vous que... ?**

**L'instabilité d'emploi est trop grande?**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

**Q15B**

**Et plus précisément concernant les conditions de travail, diriez-vous que... ?**

**Que les mesures de sécurité sont insuffisantes?**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

**Q15C**

**Et plus précisément concernant les conditions de travail, diriez-vous que... ?**

**Que les délais de production sont trop serrés?**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

**Q15D**

**Et plus précisément concernant les conditions de travail, diriez-vous que... ?**

**Que les horaires de travail posent trop de contraintes?**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

**Q16**

**Diriez-vous que la supervision du compagnon et/ou du contremaître est, en général... ?**

- 1 L Suffisante
- 2 L Insuffisante
- 9 P NSP/NRP

**Q17****Diriez-vous qu'en général, les relations avec les collègues sont... ?**

- |   |   |           |
|---|---|-----------|
| 1 | L | Bonnes    |
| 2 | L | Mauvaises |
| 9 | P | NSP/NRP   |

**Q18A****Plus précisément au sujet des relations avec les collègues, avez-vous vécu des situations de discrimination reliées à votre sexe ou à votre ethnie?**

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| 1 | L | Jamais        |
| 2 | L | Quelques fois |
| 3 | L | Fréquemment   |
| 9 | P | NSP/NRP       |

**Q18B****Diriez-vous que votre intégration dans les équipes de travail a été... ?**

- |   |   |           |
|---|---|-----------|
| 1 | L | Facile    |
| 2 | L | Difficile |
| 9 | P | NSP/NA    |

**Q19****Diriez-vous que les relations avec l'employeur sont, en général... ?**

- |   |   |           |
|---|---|-----------|
| 1 | L | Bonnes    |
| 2 | L | Mauvaises |
| 9 | P | NSP/NRP   |

**Q20****Diriez-vous que les règles imposées dans l'industrie de la construction sont, en général... ?**

- |   |   |                  |
|---|---|------------------|
| 1 | L | Trop élevés      |
| 2 | L | Acceptables      |
| 3 | L | Pas assez élevés |
| 9 | P | NSP/NA           |

**Q21A****Diriez-vous que l'obligation pour un apprenti non-diplômé de s'inscrire à un cours de perfectionnement est trop exigeante?**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q21B****Que la concurrence des travailleurs au noir est trop forte?**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**BID1***Si... (Q2A=2.OR.Q2A=3.OR.Q2A=4)*

- |   |       |
|---|-------|
| 1 | ->Q27 |
|---|-------|

**BID2***Si... (Q1=2)*

1 ->Q24

### Q22

*Si... (Q2A=1)*

#### **Au cours des cinq prochaines années, comptez-vous... ?**

- 2 L ->Q27 Devenir entrepreneur dans la construction
- 3 L ->Q27 Travailler dans la construction hors convention/décret
- 4 L ->Q27 Travailler dans le même métier mais dans un autre secteur que la construction
- 5 L ->Q27 Changer de métier et d'industrie
- 1 L ->Q27 Demeurer salarié dans la construction
- 6 L Retour aux études
- 7 L À la retraite
- 98 ->Q27 Autre, spécifiez: -> AQ22; C80 L1 C80
- 99 P ->Q27 NSP/NA

### Q24

#### **Vous nous avez mentionné qu'actuellement vous ne travaillez pas dans la construction, est-ce que votre entrée dans la construction était seulement pour combler un emploi temporaire ou d'été?**

- 1 L ->Q26 Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

### Q25A

#### **Quelle est la principale raison qui vous a amené à ne plus travailler dans la construction?**

- 1 P L'abandon est relié aux conditions de travail
- 2 P Un mauvais choix de carrière
- 3 P L'accueil dans l'industrie
- 4 P Le manque de formation
- 5 P Les règles imposées dans l'industrie de la construction
- 6 P Les relations avec les collègues, patron ou syndicat
- 7 P Des raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)
- 8 P Des raisons personnelles
- 9 P Problème de santé/accident de travail
- 10 P Retour aux études
- 11 P Pas de permis de conduire/voiture
- 12 P Région éloignée/trop de voyage
- 13 P Voulais être son propre patron
- 98 Autre, spécifiez: -> AQ25A; C80 L1 C80
- 99 P Le répondant est incapable de donner une raison précise

### Q25A1

*Si... (Q25A=99)*

#### **Est-ce que votre abandon est relié... ?**

##### **Aux conditions de travail**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

### Q25A2

*Si... (Q25A=99)*

#### **Est-ce que votre abandon est relié... ?**

##### **À un mauvais choix de carrière**

- 1 L Oui
- 2 L Non
- 9 P NSP/NRP

**Q25A4***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****À votre accueil dans l'industrie**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25A5***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****À un manque de formation**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25A6***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****Aux règles imposées dans l'industrie de la construction**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25A7***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****Aux relations avec les collègues, patron ou syndicat**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25A8***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****À des raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25A9***Si... (Q25A=99)***Est-ce que votre abandon est relié... ?****À des raisons personnelles**

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | L | Oui     |
| 2 | L | Non     |
| 9 | P | NSP/NRP |

**Q25B***Si... (Q25A.GT.0.AND.Q25A.LT.99)***Y a-t-il une autre raison?**

- |    |   |           |  |
|----|---|-----------|--|
| 1  | P | Q25A.NE.1 | Abandon relié aux conditions de travail                                |
| 2  | P | Q25A.NE.2 | Mauvais choix de carrière  |
| 3  | P | Q25A.NE.3 | L'accueil dans l'industrie   |
| 4  | P | Q25A.NE.4 | Le manque de formation   |
| 5  | P | Q25A.NE.5 | Les règles imposées dans l'industrie de la construction                |
| 6  | P | Q25A.NE.6 | Les relations avec les collègues, patron ou syndicat                   |
| 7  | P | Q25A.NE.7 | Des raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise) |
| 8  | P | Q25A.NE.8 | Des raisons personnelles   |
| 9  | P | Q25A.NE.9 | Problème de santé/accident de travail                                  |
| 10 | P |           | Retour aux études  |
| 11 | P |           | Pas de permis de conduire/voiture                                      |
| 12 | P |           | Région éloignée/trop de voyage   |
| 13 | P |           | Voulais être son propre patron   |
| 97 | P |           | Aucune autre raison  |
| 98 | P |           | Autre, spécifiez: -> AQ25B; C80 L1 C80                                 |
| 99 | P |           | NSP/NA   |

**Q26****Pensez-vous revenir travailler dans la construction un jour?**

- |   |   |       |         |
|---|---|-------|---------|
| 1 | L | ->Q27 | Oui     |
| 2 | L | ->Q27 | Non     |
| 9 | P | ->Q27 | NSP/NRP |

**Q27****Auriez-vous une suggestion sur des mesures qui pourraient être prises pour inciter les travailleurs à rester dans la construction?**

- |   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| 1 |   | -> AQ27; C160 L2 C80 |
| 9 | P | NSP/NA               |

**SEXE****Remerciez le répondant.****Notez le sexe.**

- |   |       |          |
|---|-------|----------|
| 1 | ->REM | Féminin  |
| 2 | ->REM | Masculin |

## **II. PROFIL DE L'ÉCHANTILLON**

**Taille de l'échantillon**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Femme	76	158	<b>234</b>
Homme	1 101	2 184	<b>3 285</b>
<b>Total</b>	<b>1 177</b>	<b>2 342</b>	<b>3 519</b>

**Sexe**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Femme	3,4 %	1,0 %	<b>1,5 %</b>
Homme	96,6 %	99,0 %	<b>98,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Région**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	2,7 %	1,2 %	<b>1,5 %</b>
Saguenay-Lac-Saint-Jean	6,1 %	3,7 %	<b>4,1 %</b>
Québec	10,1 %	13,3 %	<b>12,7 %</b>
Mauricie-Bois-Francs	6,3 %	6,7 %	<b>6,7 %</b>
Estrie	3,5 %	2,1 %	<b>2,4 %</b>
Montréal	15,0 %	17,6 %	<b>17,2 %</b>
Montérégie	24,0 %	23,6 %	<b>23,7 %</b>
Laval-Laurentides-Lanaudière	22,1 %	24,0 %	<b>23,7 %</b>
Outaouais	7,6 %	5,6 %	<b>5,9 %</b>
Abitibi-Témiscamingue	2,0 %	1,3 %	<b>1,4 %</b>
Côte-Nord	0,7 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>
Extérieur	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Âge**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Moins de 20 ans	1,0 %	1,2 %	<b>1,2 %</b>
20-24 ans	18,0 %	22,4 %	<b>21,6 %</b>
25-29 ans	22,7 %	25,8 %	<b>25,3 %</b>
30-34 ans	19,8 %	17,6 %	<b>18,0 %</b>
35-39 ans	18,7 %	17,0 %	<b>17,3 %</b>
40-44 ans	19,7 %	16,0 %	<b>16,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Statut**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Apprenti	85,1 %	85,2 %	<b>85,1 %</b>
Occupation	14,9 %	14,8 %	<b>14,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Diplôme**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Apprenti	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>
- Diplômé	33,9 %	47,8 %	<b>45,3 %</b>
- Non diplômé	66,1 %	52,2 %	<b>54,7 %</b>
Manceuvre	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>
- CEO	54,4 %	47,9 %	<b>49,1 %</b>
- Non CEO	45,6 %	52,1 %	<b>50,9 %</b>

**Secteur**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Génie	8,8 %	9,1 %	<b>9,0 %</b>
Industriel	8,9 %	5,9 %	<b>6,5 %</b>
Institutionnel/Commercial	51,4 %	55,5 %	<b>54,8 %</b>
Résidentiel	29,2 %	28,5 %	<b>28,7 %</b>
Secteur non identifié	1,7 %	0,9 %	<b>1,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Métier**

	<b>Abandon</b>	<b>Maintien</b>	<b>Total</b>
Briqueteur-maçon	4,8 %	4,2 %	<b>4,3 %</b>
Calorifugeur	0,3 %	0,7 %	<b>0,6 %</b>
Carreleur	2,5 %	1,4 %	<b>1,6 %</b>
Charpentier-menuisier	26,8 %	30,0 %	<b>29,4 %</b>
Chaudronnier	0,1 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
Cimentier-applicateur	2,2 %	1,7 %	<b>1,8 %</b>
Couvreur	5,6 %	3,4 %	<b>3,8 %</b>
Électricien	8,5 %	12,0 %	<b>11,4 %</b>
Ferblantier	2,5 %	2,8 %	<b>2,7 %</b>
Ferrailleur	0,8 %	0,6 %	<b>0,6 %</b>
Frigoriste	2,0 %	2,5 %	<b>2,4 %</b>
Grutier	0,1 %	0,1 %	<b>0,1 %</b>
Mécanicien d'ascenseur	0,7 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>
Mécanicien de chantier	1,1 %	0,2 %	<b>0,4 %</b>
Mécanicien de machines lourdes	0,3 %	0,0 %	<b>0,1 %</b>
Mécanicien en protection-incendie	0,6 %	1,1 %	<b>1,0 %</b>
Monteur d'acier de structure	1,7 %	1,0 %	<b>1,2 %</b>
Monteur-mécanicien vitrier	2,9 %	1,9 %	<b>2,1 %</b>
Opérateur d'équipement lourd	1,2 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>
Opérateur de pelles mécaniques	0,4 %	0,5 %	<b>0,5 %</b>
Peintre	6,8 %	4,7 %	<b>5,1 %</b>
Plâtrier	2,9 %	2,7 %	<b>2,7 %</b>
Poseur de systèmes intérieurs	5,2 %	3,4 %	<b>3,7 %</b>
Poseur de revêtements souples	1,1 %	0,6 %	<b>0,7 %</b>
Serrurier de bâtiment	0,7 %	0,6 %	<b>0,6 %</b>
Tuyauteur	3,3 %	7,0 %	<b>6,4 %</b>
Manœuvre	14,9 %	14,8 %	<b>14,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

### **III. RÉSULTATS SELON LE SEXE**

**1. Travaillez-vous actuellement dans l'industrie de la construction?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	21,2 %	18,4 %	<b>18,5 %</b>	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>	67,3 %	85,8 %	<b>85,5 %</b>
Non	78,8 %	81,6 %	<b>81,5 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	32,7 %	14,2 %	<b>14,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**2. A) Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle ?***(Si Q1=Oui)*

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Salarié couvert par les conventions collectives	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	87,4 %	93,2 %	<b>93,1 %</b>	76,0 %	89,7 %	<b>89,5 %</b>
Salarié non couvert par les conventions collectives	46,5 %	27,6 %	<b>28,3 %</b>	3,7 %	1,7 %	<b>1,7 %</b>	9,3 %	2,7 %	<b>2,7 %</b>
Entrepreneur autonome	20,3 %	41,3 %	<b>40,5 %</b>	4,5 %	1,6 %	<b>1,6 %</b>	6,5 %	3,1 %	<b>3,1 %</b>
Employeur, représentant désigné, contremaître ou tout autre employé d'une entreprise de construction	27,9 %	28,9 %	<b>28,8 %</b>	4,5 %	3,4 %	<b>3,4 %</b>	7,5 %	4,4 %	<b>4,4 %</b>
NSP/NRP	5,3 %	2,2 %	<b>2,3 %</b>	0,0 %	0,1 %	<b>0,1 %</b>	0,7 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**2.B) Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle ?***(Si Q1=Non)*

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Autre industrie que la construction	57,2 %	71,1 %	<b>70,7 %</b>
En chômage	5,6 %	6,0 %	<b>6,0 %</b>
Aux études	9,1 %	5,6 %	<b>5,7 %</b>
Malade, accidenté du travail ou incapable de travailler	14,9 %	12,1 %	<b>12,2 %</b>
Pas sur le marché du travail à cause de raisons familiales, personnelles ou autres	12,0 %	4,1 %	<b>4,4 %</b>
NSP/NRP	1,4 %	1,1 %	<b>1,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**3. Quelle est l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travaillez maintenant ?**  
*(Si Q2.B)=Autre industrie ou Q2.A)=Salarié non couvert)*

Industrie	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,0 %	5,0 %	<b>4,8 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	4,5 %	<b>4,3 %</b>
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0,0 %	1,0 %	<b>1,0 %</b>	20,0 %	0,0 %	<b>0,5 %</b>	1,8 %	0,9 %	<b>1,0 %</b>
Services Publics	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
Construction	18,7 %	12,9 %	<b>13,0 %</b>	47,4 %	94,6 %	<b>93,4 %</b>	21,2 %	21,5 %	<b>21,5 %</b>
Fabrication	11,0 %	25,8 %	<b>25,3 %</b>	0,0 %	2,1 %	<b>2,0 %</b>	10,0 %	23,3 %	<b>22,9 %</b>
Commerce de gros	2,0 %	1,5 %	<b>1,5 %</b>	0,0 %	1,3 %	<b>1,3 %</b>	1,8 %	1,5 %	<b>1,5 %</b>
Commerce de détail	4,7 %	7,6 %	<b>7,5 %</b>	0,0 %	1,3 %	<b>1,2 %</b>	4,3 %	6,9 %	<b>6,8 %</b>
Transport et entreposage	5,8 %	9,8 %	<b>9,7 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	5,3 %	8,8 %	<b>8,7 %</b>
Industrie de l'information et industrie culturelle	0,0 %	0,5 %	<b>0,5 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
Finance et assurances	0,0 %	1,7 %	<b>1,6 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	1,5 %	<b>1,5 %</b>
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,0 %	1,8 %	<b>1,8 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	1,6 %	<b>1,6 %</b>
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,7 %	3,9 %	<b>3,9 %</b>	0,0 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>	4,3 %	3,6 %	<b>3,6 %</b>
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement	5,0 %	1,8 %	<b>1,9 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	4,6 %	1,6 %	<b>1,7 %</b>
Services d'enseignement	2,4 %	2,1 %	<b>2,1 %</b>	17,3 %	0,0 %	<b>0,4 %</b>	3,7 %	1,8 %	<b>1,9 %</b>
Soins de santé et assistance sociale	13,8 %	2,2 %	<b>2,6 %</b>	15,3 %	0,0 %	<b>0,4 %</b>	13,9 %	2,0 %	<b>2,3 %</b>
Arts, spectacles et loisirs	0,0 %	1,3 %	<b>1,3 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	1,2 %	<b>1,1 %</b>
Hébergement et services de restauration	9,4 %	3,4 %	<b>3,6 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	8,6 %	3,0 %	<b>3,2 %</b>
Autres services, sauf les administrations publiques	18,5 %	12,7 %	<b>12,8 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	16,9 %	11,3 %	<b>11,5 %</b>
Administrations publiques	4,0 %	4,3 %	<b>4,3 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	3,7 %	3,8 %	<b>3,8 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**4. Pourriez-vous m'indiquer les 3 principales tâches du métier que vous exercez actuellement?**  
(Si Q2.B)=Autre industrie ou Q2.A)=Salarié non couvert)

Profession	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Affaires, finances et administration	16,0%	6,5%	<b>6,8%</b>	0,0%	1,3%	<b>1,2%</b>	14,5%	6,0%	<b>6,2%</b>
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	5,6%	2,8%	<b>2,9%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	5,1%	2,5%	<b>2,6%</b>
Secteur de la santé	5,2%	0,6%	<b>0,7%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	4,7%	0,5%	<b>0,6%</b>
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2,1%	2,0%	<b>2,0%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	1,9%	1,8%	<b>1,8%</b>
Arts, culture, sports et loisirs	2,6%	0,5%	<b>0,6%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	2,3%	0,5%	<b>0,5%</b>
Vente et services	42,5%	21,5%	<b>22,1%</b>	15,3%	0,0%	<b>0,4%</b>	39,9%	19,2%	<b>19,8%</b>
Métiers, transport et machinerie	23,8%	45,4%	<b>44,8%</b>	84,7%	92,7%	<b>92,5%</b>	29,5%	50,5%	<b>49,9%</b>
Secteur primaire	0,0%	4,2%	<b>4,1%</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>	0,0%	3,7%	<b>3,6%</b>
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2,2%	12,3%	<b>12,0%</b>	0,0%	3,9%	<b>3,8%</b>	2,0%	11,4%	<b>11,1%</b>
Gestion	0,0%	4,2%	<b>4,1%</b>	0,0%	2,1%	<b>2,0%</b>	0,0%	4,0%	<b>3,8%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>								

**5. Votre emploi actuel fait-il beaucoup, un peu ou pas du tout appel aux compétences que vous avez acquises dans la construction? (Si Q2.B)=Autre industrie)**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Beaucoup	10,8 %	14,0 %	<b>14,0 %</b>
Un peu	24,9 %	28,3 %	<b>28,2 %</b>
Pas du tout	64,2 %	56,2 %	<b>56,4 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	1,5 %	<b>1,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**6. Selon vous, votre rémunération annuelle est-elle supérieure, équivalente ou inférieure à celle que vous auriez comme travailleur de la construction? (Q2.B)=Autre industrie)**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Supérieure	27,6 %	30,9 %	<b>30,8 %</b>
Équivalente	15,8 %	29,2 %	<b>28,8 %</b>
Inférieure	56,5 %	37,7 %	<b>38,2 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	2,2 %	<b>2,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**7. Concernant votre formation, est-ce que vous détenez un (DEP) de la construction ou un (DEC) reconnu par l'industrie de la construction ou le cours CEO?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	54,5 %	49,1 %	<b>49,2 %</b>	75,8 %	58,1 %	<b>58,3 %</b>	67,0 %	56,5 %	<b>56,7 %</b>
Non	45,5 %	50,9 %	<b>50,8 %</b>	24,2 %	41,9 %	<b>41,7 %</b>	33,0 %	43,5 %	<b>43,3 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**8. Diriez-vous que la formation reçue vous a très bien préparé, moyennement préparé ou mal préparé à travailler dans la construction? (Si Q7=Oui)**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Très bien préparé	58,3 %	52,6 %	<b>52,8 %</b>	33,1 %	43,5 %	<b>43,4 %</b>	41,6 %	44,9 %	<b>44,8 %</b>
Moyennement préparé	23,2 %	31,1 %	<b>30,8 %</b>	46,3 %	43,4 %	<b>43,5 %</b>	38,5 %	41,6 %	<b>41,5 %</b>
Mal préparé	16,2 %	13,5 %	<b>13,6 %</b>	18,9 %	10,7 %	<b>10,8 %</b>	18,0 %	11,1 %	<b>11,2 %</b>
NSP/NRP	2,4 %	2,7 %	<b>2,7 %</b>	1,6 %	2,4 %	<b>2,4 %</b>	1,9 %	2,5 %	<b>2,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**9. Avez-vous obtenu un diplôme d'études secondaires? (Si Q7=Non)**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	82,7 %	75,0 %	<b>75,3 %</b>	78,8 %	60,2 %	<b>60,3 %</b>	81,0 %	63,2 %	<b>63,4 %</b>
Non	17,3 %	25,0 %	<b>24,7 %</b>	21,2 %	39,8 %	<b>39,7 %</b>	19,0 %	36,8 %	<b>36,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**10. Votre premier emploi dans la construction a été obtenu... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Dans l'entreprise de votre famille	21,2 %	11,1 %	<b>11,5 %</b>	29,0 %	10,9 %	11,1 %	25,7 %	10,9 %	<b>11,2 %</b>
À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise	5,4 %	11,8 %	<b>11,6 %</b>	8,5 %	13,2 %	13,1 %	7,2 %	12,9 %	<b>12,8 %</b>
À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel	16,3 %	29,3 %	<b>28,9 %</b>	17,4 %	29,8 %	29,7 %	17,0 %	29,7 %	<b>29,5 %</b>
À l'aide d'un syndicat	14,1 %	7,2 %	<b>7,4 %</b>	9,9 %	7,7 %	7,7 %	11,6 %	7,6 %	<b>7,7 %</b>
Par vos propres démarches uniquement	30,4 %	31,6 %	<b>31,6 %</b>	26,6 %	30,9 %	30,9 %	28,2 %	31,1 %	<b>31,0 %</b>
Par le recrutement direct d'un employeur	6,4 %	6,0 %	<b>6,0 %</b>	3,5 %	4,4 %	4,4 %	4,7 %	4,7 %	<b>4,7 %</b>
École, stage, professeur, centre d'emploi	6,3 %	2,3 %	<b>2,4 %</b>	5,1 %	3,1 %	3,1 %	5,6 %	3,0 %	<b>3,0 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	0,6 %	<b>0,5 %</b>	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**11. Dans la construction, avez-vous connu très souvent, souvent, rarement ou jamais des périodes de chômage?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Très souvent	7,8 %	8,4 %	<b>8,4 %</b>	6,8 %	3,9 %	<b>4,0 %</b>	7,2 %	4,7 %	<b>4,8 %</b>
Souvent	10,1 %	24,9 %	<b>24,4 %</b>	28,3 %	32,0 %	<b>32,0 %</b>	20,8 %	30,8 %	<b>30,6 %</b>
Rarement	26,4 %	29,2 %	<b>29,1 %</b>	41,5 %	46,2 %	<b>46,2 %</b>	35,2 %	43,2 %	<b>43,1 %</b>
Jamais	51,8 %	34,0 %	<b>34,6 %</b>	21,9 %	16,9 %	<b>17,0 %</b>	34,3 %	19,9 %	<b>20,1 %</b>
NSP/NRP	4,0 %	3,5 %	<b>3,5 %</b>	1,4 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>	2,5 %	1,4 %	<b>1,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**12. Concernant votre expérience de travail dans la construction, diriez-vous que les tâches que vous avez réalisées étaient très, assez peu ou pas du tout variées, compte tenu de vos compétences?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Très variées	25,4 %	27,9 %	<b>27,8 %</b>	38,1 %	35,6 %	<b>35,6 %</b>	32,9 %	34,2 %	<b>34,2 %</b>
Assez variées	55,0 %	48,2 %	<b>48,4 %</b>	50,8 %	53,4 %	<b>53,4 %</b>	52,6 %	52,5 %	<b>52,5 %</b>
Peu variées	14,7 %	17,0 %	<b>16,9 %</b>	8,2 %	8,0 %	<b>8,0 %</b>	10,9 %	9,5 %	<b>9,6 %</b>
Pas du tout variées	4,9 %	5,3 %	<b>5,3 %</b>	2,2 %	2,2 %	<b>2,2 %</b>	3,3 %	2,8 %	<b>2,8 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	1,7 %	<b>1,6 %</b>	0,6 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>	0,4 %	1,0 %	<b>0,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**13. Diriez-vous que les efforts physiques du travail sont, en général... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Trop élevés	14,8 %	25,5 %	<b>25,1 %</b>	12,3 %	16,1 %	<b>16,0 %</b>	13,4 %	17,7 %	<b>17,7 %</b>
Acceptables	82,3 %	72,3 %	<b>72,6 %</b>	84,8 %	81,8 %	<b>81,9 %</b>	83,8 %	80,2 %	<b>80,2 %</b>
NSP/NRP	2,8 %	2,2 %	<b>2,2 %</b>	2,9 %	2,1 %	<b>2,1 %</b>	2,9 %	2,1 %	<b>2,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**14. De façon générale, diriez-vous que les conditions de travail sont bonnes ou mauvaises?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	88,1 %	78,8 %	<b>79,1 %</b>	89,3 %	90,8 %	<b>90,8 %</b>	88,8 %	88,7 %	<b>88,7 %</b>
Mauvaises	8,3 %	16,7 %	<b>16,5 %</b>	4,7 %	4,9 %	<b>4,9 %</b>	6,2 %	7,0 %	<b>7,0 %</b>
NSP/NRP	3,6 %	4,5 %	<b>4,5 %</b>	6,0 %	4,3 %	<b>4,3 %</b>	5,0 %	4,3 %	<b>4,3 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**15. Et plus précisément concernant les conditions de travail, diriez-vous que... ?****A) L'instabilité d'emploi est trop grande?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	34,6 %	45,0 %	<b>44,6 %</b>	32,0 %	25,7 %	<b>25,8 %</b>	33,1 %	29,1 %	<b>29,1 %</b>
Non	61,5 %	49,9 %	<b>50,3 %</b>	64,6 %	71,1 %	<b>71,0 %</b>	63,3 %	67,4 %	<b>67,3 %</b>
NSP/NRP	3,9 %	5,1 %	<b>5,1 %</b>	3,4 %	3,2 %	<b>3,2 %</b>	3,6 %	3,6 %	<b>3,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**B) Les mesures de sécurité sont insuffisantes?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	35,2 %	32,3 %	<b>32,4 %</b>	24,7 %	26,8 %	<b>26,8 %</b>	29,1 %	27,8 %	<b>27,8 %</b>
Non	61,5 %	62,7 %	<b>62,6 %</b>	71,6 %	69,6 %	<b>69,6 %</b>	67,4 %	68,4 %	<b>68,4 %</b>
NSP/NRP	3,3 %	5,0 %	<b>4,9 %</b>	3,7 %	3,6 %	<b>3,6 %</b>	3,5 %	3,8 %	<b>3,8 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**C) Les délais de production sont trop serrés?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	50,9 %	52,6 %	<b>52,6 %</b>	50,6 %	52,0 %	<b>51,9 %</b>	50,7 %	52,1 %	<b>52,0 %</b>
Non	46,0 %	40,0 %	<b>40,2 %</b>	45,4 %	45,2 %	<b>45,3 %</b>	45,6 %	44,3 %	<b>44,4 %</b>
NSP/NRP	3,1 %	7,4 %	<b>7,2 %</b>	4,0 %	2,8 %	<b>2,8 %</b>	3,6 %	3,6 %	<b>3,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**D) Les horaires de travail posent trop de contraintes?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	16,3 %	21,3 %	<b>21,1 %</b>	9,9 %	13,0 %	<b>13,0 %</b>	12,6 %	14,5 %	<b>14,4 %</b>
Non	83,7 %	76,6 %	<b>76,9 %</b>	87,5 %	86,1 %	<b>86,1 %</b>	85,9 %	84,5 %	<b>84,5 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	2,1 %	<b>2,0 %</b>	2,6 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>	1,5 %	1,1 %	<b>1,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**16. Diriez-vous que la supervision du compagnon et/ou du contremaître est, en général... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Suffisante	75,6 %	78,0 %	<b>77,9 %</b>	83,0 %	85,3 %	<b>85,3 %</b>	79,9 %	84,0 %	<b>84,0 %</b>
Insuffisante	17,9 %	16,6 %	<b>16,6 %</b>	7,3 %	8,5 %	<b>8,4 %</b>	11,7 %	9,9 %	<b>9,9 %</b>
NSP/NRP	6,5 %	5,4 %	<b>5,4 %</b>	9,7 %	6,3 %	<b>6,3 %</b>	8,4 %	6,1 %	<b>6,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**17. Diriez-vous qu'en général, les relations avec les collègues sont... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	83,6 %	89,1 %	<b>88,9 %</b>	91,5 %	96,6 %	<b>96,6 %</b>	88,2 %	95,3 %	<b>95,2 %</b>
Mauvaises	16,4 %	8,1 %	<b>8,4 %</b>	1,9 %	1,3 %	<b>1,3 %</b>	7,9 %	2,5 %	<b>2,6 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	2,8 %	<b>2,7 %</b>	6,6 %	2,1 %	<b>2,1 %</b>	3,9 %	2,2 %	<b>2,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**18. Plus précisément concernant les relations avec les collègues,****A) Avez-vous vécu des situations de discrimination reliées à votre sexe ou à votre ethnie?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Jamais	48,1 %	92,5 %	<b>91,0 %</b>	61,5 %	95,6 %	<b>95,2 %</b>	55,9 %	95,0 %	<b>94,5 %</b>
Quelques fois	31,4 %	4,5 %	<b>5,4 %</b>	31,4 %	3,3 %	<b>3,6 %</b>	31,4 %	3,5 %	<b>3,9 %</b>
Fréquemment	20,5 %	1,6 %	<b>2,3 %</b>	5,2 %	1,0 %	<b>1,0 %</b>	11,5 %	1,1 %	<b>1,2 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	1,4 %	<b>1,4 %</b>	1,9 %	0,1 %	<b>0,2 %</b>	1,1 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**B) Diriez-vous que votre intégration dans les équipes de travail a été... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Facile	85,0 %	87,1 %	<b>87,1 %</b>	90,4 %	93,4 %	<b>93,3 %</b>	88,2 %	92,3 %	<b>92,2 %</b>
Difficile	12,7 %	9,4 %	<b>9,5 %</b>	7,0 %	4,4 %	<b>4,4 %</b>	9,4 %	5,3 %	<b>5,3 %</b>
NSP/NA	2,2 %	3,5 %	<b>3,5 %</b>	2,6 %	2,2 %	<b>2,2 %</b>	2,4 %	2,5 %	<b>2,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**19. Diriez-vous que les relations avec l'employeur sont, en général... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	90,9 %	85,7 %	<b>85,8 %</b>	96,0 %	95,3 %	<b>95,3 %</b>	93,9 %	93,6 %	<b>93,7 %</b>
Mauvaises	6,8 %	8,5 %	<b>8,5 %</b>	0,6 %	1,5 %	<b>1,5 %</b>	3,2 %	2,7 %	<b>2,7 %</b>
NSP/NRP	2,2 %	5,8 %	<b>5,7 %</b>	3,4 %	3,2 %	<b>3,2 %</b>	2,9 %	3,6 %	<b>3,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**20. Diriez-vous que les règles imposées dans l'industrie de la construction sont, en général... ?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Trop élevés	7,1 %	18,8 %	<b>18,4 %</b>	12,3 %	11,8 %	<b>11,8 %</b>	10,2 %	13,0 %	<b>13,0 %</b>
Acceptables	85,1 %	70,6 %	<b>71,1 %</b>	82,1 %	80,3 %	<b>80,4 %</b>	83,3 %	78,6 %	<b>78,7 %</b>
Pas assez élevés	2,7 %	6,3 %	<b>6,2 %</b>	3,1 %	6,0 %	<b>5,9 %</b>	2,9 %	6,0 %	<b>6,0 %</b>
NSP/NA	5,1 %	4,3 %	<b>4,4 %</b>	2,5 %	1,9 %	<b>1,9 %</b>	3,6 %	2,3 %	<b>2,3 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**21. Diriez-vous ...**

**A) que l'obligation pour un apprenti non-diplômé de s'inscrire à un cours de perfectionnement est trop exigeante?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	25,5 %	28,6 %	<b>28,5 %</b>	22,3 %	22,7 %	<b>22,6 %</b>	23,6 %	23,7 %	<b>23,7 %</b>
Non	70,5 %	64,3 %	<b>64,6 %</b>	71,3 %	72,3 %	<b>72,3 %</b>	71,0 %	70,9 %	<b>70,9 %</b>
NSP/NRP	4,0 %	7,1 %	<b>7,0 %</b>	6,4 %	5,1 %	<b>5,1 %</b>	5,4 %	5,4 %	<b>5,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**B) que la concurrence des travailleurs au noir est trop forte?**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	52,7 %	40,8 %	<b>41,2 %</b>	46,8 %	38,3 %	<b>38,4 %</b>	49,2 %	38,7 %	<b>38,9 %</b>
Non	32,4 %	46,1 %	<b>45,6 %</b>	37,4 %	52,2 %	<b>52,1 %</b>	35,4 %	51,2 %	<b>50,9 %</b>
NSP/NRP	14,9 %	13,2 %	<b>13,2 %</b>	15,7 %	9,5 %	<b>9,5 %</b>	15,4 %	10,1 %	<b>10,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**22. Au cours des cinq prochaines années, comptez-vous... ? (Q2A=Salarié couvert)**

	Maintien		
	Femmes	Hommes	Maintien
Demeurer salarié dans la construction	78,6 %	69,1 %	<b>69,2 %</b>
Devenir entrepreneur dans la construction	12,3 %	20,5 %	<b>20,4 %</b>
Dans la construction hors convention/décret	0,7 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>
Même métier, mais autre secteur que la construction	2,0 %	2,6 %	<b>2,6 %</b>
Changer de métier et d'industrie	2,8 %	3,0 %	<b>3,0 %</b>
Retourner aux études	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Partir à la retraite	0,0 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
NSP/NA	3,6 %	3,7 %	<b>3,7 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**24. Vous nous avez mentionné qu'actuellement vous ne travaillez pas dans la construction, est-ce que votre entrée dans la construction était seulement pour combler un emploi temporaire ou d'été? (Si Q1=Non)**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Oui	20,9 %	21,4 %	<b>21,4 %</b>
Non	79,1 %	78,2 %	<b>78,2 %</b>
NSP/NRP	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**25.A) Quelle est la principale raison qui vous a amené à ne plus travailler dans la construction?**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
L'abandon est relié aux conditions de travail	4,8 %	11,4 %	<b>11,2 %</b>
Un mauvais choix de carrière	6,1 %	13,4 %	<b>13,1 %</b>
L'accueil dans l'industrie	0,0 %	1,8 %	<b>1,8 %</b>
Le manque de formation	2,1 %	2,2 %	<b>2,2 %</b>
Les règles imposées dans l'industrie de la construction	1,8 %	8,8 %	<b>8,6 %</b>
Les relations avec les collègues, patron ou syndicat	15,7 %	4,1 %	<b>4,5 %</b>
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	18,7 %	24,8 %	<b>24,5 %</b>
Des raisons personnelles	28,7 %	12,4 %	<b>13,0 %</b>
Problème de santé/accident de travail	22,2 %	17,6 %	<b>17,8 %</b>
Retour aux études	0,0 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>
Pas de permis de conduire/voiture	0,0 %	0,6 %	<b>0,5 %</b>
Région éloignée/trop de voyageant	0,0 %	1,0 %	<b>1,0 %</b>
Voulais être son propre patron	0,0 %	0,3 %	<b>0,2 %</b>
Incapable de donner une raison précise	0,0 %	0,8 %	<b>0,8 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**25.A1) Est-ce que votre abandon est relié aux conditions de travail ?***(Si Q25.A)=Incapable de donner une raison précise)*

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Oui		9,4 %	<b>9,4 %</b>
Non		14,7 %	<b>14,7 %</b>
NSP/NRP		75,8 %	<b>75,8 %</b>
<b>Total</b>		<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**25.B) Y a-t-il une autre raison?**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Abandon relié aux conditions de travail	4,0 %	6,1 %	<b>6,0 %</b>
Mauvais choix de carrière	7,0 %	2,3 %	<b>2,4 %</b>
L'accueil dans l'industrie	0,0 %	0,5 %	<b>0,5 %</b>
Le manque de formation	2,1 %	1,4 %	<b>1,4 %</b>
Règles imposées dans l'industrie de la construction	2,5 %	3,5 %	<b>3,4 %</b>
Les relations avec les collègues, patron ou syndicat	6,1 %	2,8 %	<b>2,9 %</b>
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	6,6 %	5,0 %	<b>5,1 %</b>
Des raisons personnelles	2,1 %	4,3 %	<b>4,2 %</b>
Problème de santé/accident de travail	0,0 %	0,3 %	<b>0,3 %</b>
Retour aux études	0,0 %	0,1 %	<b>0,1 %</b>
Pas de permis de conduire/voiture	0,0 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
Région éloignée/trop de voyageant	2,1 %	1,0 %	<b>1,0 %</b>
Voulais être son propre patron	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Aucune autre raison	52,4 %	51,1 %	<b>51,1 %</b>
NSP/NA	14,9 %	21,4 %	<b>21,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**26. Pensez-vous revenir travailler dans la construction un jour?**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
Oui	42,9 %	46,7 %	<b>46,5 %</b>
Non	48,5 %	33,7 %	<b>34,2 %</b>
NSP/NRP	8,6 %	19,6 %	<b>19,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**27. Suggestion sur des mesures qui pourraient être prises pour inciter les travailleurs à rester dans la construction? (non pondéré)**

	Abandon			Maintien			TOTAL		
	Femmes	Hommes	Abandon	Femmes	Hommes	Maintien	Femmes	Hommes	Total
Oui	48,7 %	52,0 %	<b>51,8 %</b>	47,5 %	45,5 %	<b>45,6 %</b>	48,7 %	48,0 %	<b>48,0 %</b>
Non	51,3 %	48,0 %	<b>48,2 %</b>	52,5 %	54,5 %	<b>54,4 %</b>	51,3 %	52,0 %	<b>52,0 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>								

**Synthèse des causes d'abandon**

	Abandon		
	Femmes	Hommes	Abandon
L'abandon est relié aux conditions de travail	2,9 %	7,0 %	<b>6,8 %</b>
Un mauvais choix de carrière	3,8 %	8,1 %	<b>7,9 %</b>
L'accueil dans l'industrie	0,0 %	1,1 %	<b>1,1 %</b>
Le manque de formation	1,3 %	1,3 %	<b>1,3 %</b>
Les règles imposées dans l'industrie de la construction	1,1 %	5,3 %	<b>5,2 %</b>
Les relations avec les collègues, patron ou syndicat	9,6 %	2,5 %	<b>2,7 %</b>
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	11,4 %	15,0 %	<b>14,9 %</b>
Raisons personnelles	17,5 %	7,5 %	<b>7,9 %</b>
Problème de santé/accident de travail	13,6 %	10,7 %	<b>10,8 %</b>
Retour aux études	0,0 %	0,5 %	<b>0,5 %</b>
Pas de permis de conduire/voiture	0,0 %	0,3 %	<b>0,3 %</b>
Région éloignée/trop de voyageant	0,0 %	0,6 %	<b>0,6 %</b>
Voulais être son propre patron	0,0 %	0,2 %	<b>0,1 %</b>
Incapable de donner une raison précise	0,0 %	0,4 %	<b>0,4 %</b>
Travaille hors conventions collectives	21,2 %	18,4 %	<b>18,5 %</b>
Entrer pour un travail d'été/temporaire	16,1 %	16,5 %	<b>16,5 %</b>
Cause d'abandon inconnue	1,5 %	4,5 %	<b>4,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>