



LES ABANDONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

Direction des stratégies et portefeuille de projets
Janvier 2021

Rédigé par Ariane Campeau et Mélanie Ferland
Avec l'aide de Marc-André Dubeau



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

UNE PRÉSENCE
CONSTRUCTIVE



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	4
1. Mise en contexte	4
2. Définition des abandons dans l'industrie de la construction	5
3. Différents points de vue sur les abandons	7
Le diplôme et le statut	8
Les métiers	9
Le secteur	11
Les heures travaillées durant la première année	11
L'âge à l'entrée	12
4. Résultats du sondage sur les abandons et la rétention dans l'industrie de la construction	13
Méthodologie	13
Portrait des abandons et des maintiens de l'industrie	14
Facteurs d'abandon	16
Femmes, abandon et rétention dans l'industrie	22
5. Comparaisons avec le sondage sur les abandons de 2004	27
6. Conclusion	28
ANNEXE 1 – Questions et réponses détaillées au sondage	29



Sommaire exécutif

L'étude brosse un portrait en deux temps des personnes qui choisissent de quitter l'industrie de la construction :

- Premièrement, à partir des données quantitatives détenues par la CCQ, il est possible de déterminer les éléments de contexte qui contribuent à retenir les travailleurs dans l'industrie.
 - Globalement, le taux d'abandon est de 15 % après un an, et de 35 % après 5 ans.
 - Il est plus élevé chez les non-diplômés (40 %) que chez les diplômés (24 %) après 5 ans.
 - Certains métiers comportent des taux d'abandon plus élevés qui peuvent s'expliquer entre autres par l'offre de travail plus importante dans des secteurs hors de la construction assujettie.
 - Les femmes affichent un taux d'abandon systématiquement plus élevé que les hommes.
 - Le secteur d'activité ne semble pas être un facteur déterminant dans la rétention ou l'abandon.
 - En termes d'heures travaillées, connaître un bon départ semble constituer un facteur de rétention : plus les heures travaillées sont élevées dans la première année, plus le taux d'abandon diminue.
 - L'âge est un facteur de rétention, car on remarque que plus un travailleur est jeune à l'entrée, meilleures sont ses chances de demeurer dans l'industrie.
 - Notons que le taux d'abandon a légèrement diminué depuis l'étude précédente sur la question, en 2008.
- Deuxièmement, un sondage en ligne et téléphonique a permis d'étoffer notre compréhension des facteurs qui, dans un premier temps, poussent une personne à choisir l'industrie de la construction, et, ensuite, les raisons qui la poussent à y rester ou à quitter.
 - C'est la passion pour le métier et le travail manuel qui attire d'abord une personne vers la construction. Viennent ensuite la rémunération, les conditions de travail, l'influence de la famille, les défis et les besoins de main-d'œuvre.
 - On remarque aussi que les personnes qui entrent dans l'industrie avec l'aide d'une personne de confiance ont tendance à y rester, par rapport à celles qui entrent par des démarches individuelles – ce qui tend à donner de la valeur au réseau de soutien.
 - La raison principale qui est évoquée pour expliquer le départ d'une personne est le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise, ce qui évoque le fait de ne pas avoir été rappelé au travail après la fin du chantier. Les conditions de travail viennent au second rang, suivies par d'autres considérations plus personnelles.
 - Au niveau de la perception du travail, la stabilité d'emploi, la pression générée par les délais de production, l'horaire de travail, la conciliation famille travail et l'encadrement réglementaire sont des préoccupations pour les travailleurs, mais pas nécessairement des facteurs qui poussent une personne à rester ou quitter l'industrie.
 - En revanche, le climat de travail semble expliquer en partie les abandons, car on remarque que les personnes qui ont quitté sont plus susceptibles de déclarer avoir eu de mauvaises relations avec l'employeur, une intégration difficile dans l'équipe de travail ou encore avoir subi de l'intimidation, de la discrimination ou du harcèlement.

- Nous remarquons certains changements entre le sondage de 2004 et le sondage de 2020, surtout au niveau des perceptions des travailleurs qui ont quitté :
 - Ils considèrent dans une plus grande proportion (25 % vs 17 % en 2004) que leurs conditions de travail sont mauvaises.
 - L'instabilité d'emploi est considérée comme trop grande, plus fortement aujourd'hui (53 % en 2020 vs 45 % en 2004).
 - Au niveau du climat de travail, l'intégration dans les équipes de travail semble plus difficile qu'avant (18 % en 2020 vs 9 % en 2004).
- Sur une note positive, il reste que 60 % des travailleurs ayant quitté l'industrie aimeraient y revenir.

1. Mise en contexte

Le Québec connaît, depuis quelques années déjà, des difficultés de recrutement sur le marché du travail, et l'industrie de la construction assujettie n'y échappe pas. Afin de mieux comprendre le phénomène de rareté de main d'œuvre, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a effectué une étude sur le sujet en 2018¹. Une fois identifiées les causes pouvant entraîner les difficultés de recrutement, la rétention de la main-d'œuvre devient alors un enjeu vital pour pouvoir en limiter leur ampleur.

L'étude actuelle brosse d'abord un portrait sur la situation de l'abandon parmi les travailleurs dans la construction. Une définition sur les abandons est d'abord fournie, avant de présenter une analyse sous différents angles sur les abandons. Ensuite sont présentés les résultats du dernier sondage sur les abandons. Celui-ci a été effectué en collaboration avec la firme Écho sondage et s'est déroulé entre le 6 et le 27 janvier 2020. Finalement, une comparaison avec le sondage effectué sur le même sujet en 2004 fait état de l'évolution de la situation depuis 15 ans.

2. Définition des abandons dans l'industrie de la construction

Chaque année, des départs de travailleurs surviennent, de façon temporaire ou définitive. En général, une période d'environ 5 ans après leur entrée permet d'avoir un portrait juste de leur situation, notamment pour voir s'ils réapparaissent dans l'industrie assujettie. Après cette période, les taux ont tendance à se stabiliser. Alors qu'un salarié disparaît de nos données au bout d'une année, il peut très bien réapparaître après 1 an ou 2, alors qu'il était peut-être temporairement actif sur des chantiers non assujettis.

Les données présentées plus bas s'intéressent à l'abandon des nouveaux admis. Un nouvel admis pour une année donnée est défini comme étant une personne qui a rapporté au moins 1 heure de travail comme salarié à la CCQ et qui ne l'avait jamais fait auparavant. Il n'y a ainsi qu'une année où un individu peut être un nouvel admis. L'abandon, lui, est défini comme le fait d'un individu qui ne rapporte plus d'heures comme salarié à partir d'une année donnée.

Les caractéristiques d'un abandon sont celles qui sont observables à son année d'entrée, comme le statut, le métier, etc. Ainsi, on ne suit pas son parcours professionnel durant l'année ou les années où il travaille dans l'industrie. Il n'est pas dit qu'un salarié entrant dans l'industrie comme charpentier-menuisier sera toujours dans ce métier au moment de la quitter, par exemple.

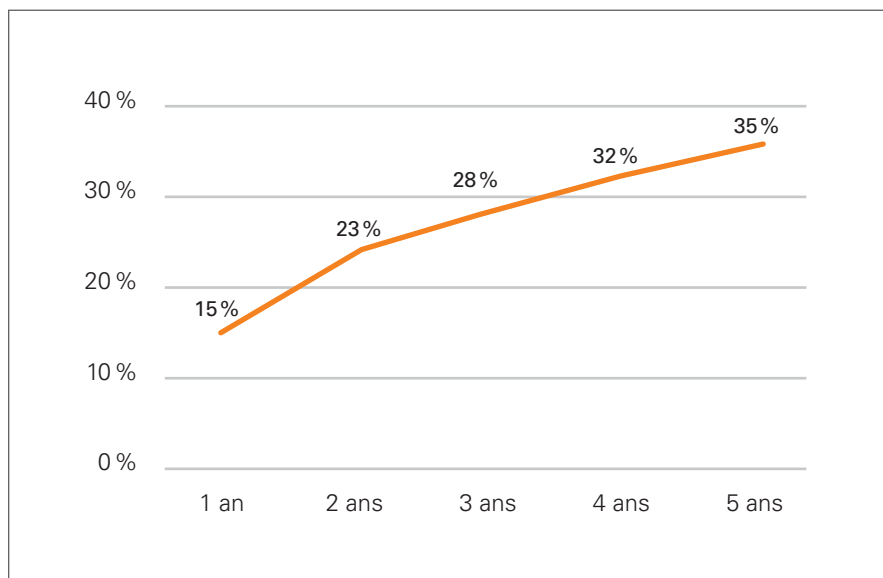
Les taux d'abandon sont calculés en tenant compte de tous les travailleurs ayant intégré l'industrie entre la période de 2000 à 2014. L'année 2014 est la dernière année utilisée, car elle permet d'avoir un horizon de 5 ans en aval avec les dernières données complètes de 2019.

1. *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Commission de la construction du Québec, mars 2019.

3. Différents points de vue sur les abandons

Sur l'ensemble des travailleurs qui ont intégré l'industrie entre 2000 et 2014, ils seront 15 % à ne plus être des salariés dans la construction assujettie après 1 an, et 35 % après 5 ans. Le taux d'abandon augmente rapidement durant les 2 premières années, puis sa progression ralentit au cours des 3 années suivantes. Les taux d'abandon varient cependant beaucoup en fonction des caractéristiques des travailleurs, comme le statut, la diplomation, l'âge à l'entrée. Ces aspects seront étudiés au cours des prochaines pages.

Taux d'abandon des salariés de l'industrie de la construction assujettie, cohortes de 2000 à 2014



Source : CCQ

Le diplôme et le statut

Premières apparitions et taux d'abandon, période 2000 à 2014

Diplômés	Taux d'abandon	
	1 an	5 ans
Apprenti	8 %	24 %
Compagnon	9 %	31 %
Occupation	11 %	30 %
Total diplômés	8 %	24 %
Non-diplômés	1 an	5 ans
Apprenti	17 %	39 %
Compagnon	26 %	45 %
Occupation	19 %	41 %
Total non diplômés	18 %	40 %
Diplômés et non-diplômés	1 an	5 ans
Apprenti	13 %	32 %
Compagnon	26 %	44 %
Occupation	18 %	40 %
Ensemble	15 %	35 %

Source : CCQ

En analysant les choses strictement du point de vue du statut du travailleur (sans égard au diplôme), le plus haut taux de départ après 5 ans est celui du compagnon, à 44 %. Cela peut paraître contre-intuitif de prime abord, mais cela pourrait provenir du fait que ces travailleurs qui ont d'abord intégré l'industrie avec le statut de compagnon avaient déjà un réseau, ou à tout le moins une expérience en dehors de l'industrie de la construction ; il est donc possible que le travailleur ait pu retrouver facilement du travail ailleurs que dans la construction, une fois un chantier terminé. De plus, ces travailleurs obtiennent aussi souvent leur certificat de compétence par reconnaissance d'heures, donc possiblement sans avoir suivi de formation initiale dans un métier de la construction. Finalement, ils peuvent avoir intégré l'industrie pour un besoin spécialisé ou ponctuel.

Viennent ensuite les occupations, à 40 %. Ce taux relativement élevé peut s'expliquer par la forte présence des manœuvres parmi ce statut, qui intègrent l'industrie presque exclusivement par ouverture de bassin et sont donc non-diplômés. Ils arrivent souvent dans l'industrie pour combler des besoins de pointe. Les apprentis ont donc le plus faible taux d'abandon, à 32 %.

Finalement, un travailleur demeure davantage s'il intègre l'industrie avec sa formation en poche ; ils sont 8 % à avoir quitté après 1 an, alors que ce taux est à 18 % s'ils n'ont pas de formation. Les taux d'abandon atteignent après 5 ans 24 % et 40 %, pour les diplômés et non-diplômés respectivement.

Les métiers

Quel que soit le métier dans lequel on travaille, les abandons sont systématiquement supérieurs lorsqu'on intègre l'industrie comme étant non-diplômé². Lorsqu'un travailleur est classé comme étant non-diplômé, c'est généralement qu'il joint l'industrie par bassin, ou qu'il a obtenu une exemption pour pouvoir travailler. C'est ce qui explique la présence de non-diplômés dans des métiers et occupations où il est plus difficile de concevoir la présence de travailleurs sans formation initiale.

Le taux d'abandon de chaque métier est tributaire de la structure dudit métier. Dans certains cas, le travail hors construction est important et offre de nombreuses possibilités aux travailleurs. C'est le cas des mécaniciens industriels de chantier et des mécaniciens de machines lourdes, qui affichent des taux d'abandon après 5 ans passablement élevés (respectivement 51 % et 46 %).

Les métiers aux taux d'abandon les plus faibles ont généralement une formation initiale forte et un taux de diplômés plus élevé. On peut penser ici aux frigoristes, aux tuyauteurs, aux électriciens.

Taux d'abandon après 5 ans (moyenne 2000-2014)

Métier/occupation	Non-diplômés	Diplômés	Total
Briqueteur-maçon	40 %	30 %	34 %
Calorifugeur	34 %	18 %	29 %
Carreleur	44 %	32 %	40 %
Charpentier-menuisier	40 %	22 %	34 %
Chaudronnier	81 %	7 %	52 %
Cimentier-applicateur	38 %	26 %	36 %
Couvreur	40 %	30 %	39 %
Électricien	45 %	26 %	29 %
Ferblantier	36 %	20 %	32 %
Ferrailleur	31 %	21 %	28 %
Frigoriste	38 %	24 %	27 %
Grutier	36 %	10 %	26 %
Mécanicien d'ascenseur	38 %	18 %	31 %
Mécanicien de chantier	58 %	39 %	51 %
Mécanicien de machines lourdes	47 %	44 %	46 %
Mécanicien en protection-incendie	26 %	24 %	25 %
Monteur-assembleur	38 %	17 %	33 %
Monteur-mécanicien vitrier	41 %	22 %	37 %
Opérateur de pelles	27 %	22 %	27 %
Opérateur d'équipement lourd	33 %	21 %	31 %
Peintre	47 %	33 %	44 %
Plâtrier	41 %	26 %	37 %
Poseur de revêtements souples	43 %	32 %	41 %
Poseur de systèmes intérieurs	40 %	31 %	36 %
Tuyauteur	37 %	19 %	24 %
Boutefeu et foreur	45 %	30 %	38 %
Manœuvre	39 %		39 %
Main-d'œuvre de lignes	43 %	49 %	44 %
Soudeur	41 %	25 %	38 %
Autres occupations	50 %	29 %	47 %
Ensemble	40 %	24 %	35 %

Source: CCQ

2. Le taux exceptionnellement élevé parmi les chaudronniers non diplômés semble survenir d'un phénomène circonstanciel, où plusieurs travailleurs non diplômés ont intégré l'industrie en 2012 et 2013 (environ une centaine par année), sans revenir travailler l'année suivante.

Également, peu importe le métier que l'on regarde, les taux de départ sont systématiquement supérieurs si l'on est une femme dans la construction, sauf pour les chaudronniers³.

Taux d'abandon après 5 ans selon le métier et le sexe, cohortes 2000 à 2014

Métier/occupation	Femmes	Hommes	Ensemble
Briqueteur-maçon	67 %	34 %	34 %
Calorifugeur	40 %	28 %	29 %
Carreleur	53 %	39 %	40 %
Charpentier-menuisier	62 %	33 %	34 %
Chaudronnier	41 %	53 %	52 %
Cimentier-applicateur	52 %	36 %	36 %
Couvreur	60 %	39 %	39 %
Électricien	49 %	28 %	29 %
Ferblantier	54 %	32 %	32 %
Ferrailleur	50 %	27 %	28 %
Frigoriste	59 %	27 %	27 %
Grutier	31 %	26 %	26 %
Mécanicien d'ascenseur	42 %	30 %	31 %
Mécanicien de chantier	75 %	51 %	51 %
Mécanicien de machines lourdes	100 %	46 %	46 %
Mécanicien en protection-incendie	33 %	25 %	25 %
Monteur-assembleur	55 %	33 %	33 %
Monteur-mécanicien vitrier	67 %	37 %	37 %
Opérateur de pelles	34 %	27 %	27 %
Opérateur d'équipement lourd	41 %	31 %	31 %
Peintre	47 %	43 %	44 %
Plâtrier	52 %	36 %	37 %
Poseur de revêtements souples	55 %	40 %	41 %
Poseur de systèmes intérieurs	64 %	35 %	36 %
Tuyauteur	51 %	23 %	24 %
Boutefeu et foreur	50 %	38 %	38 %
Manœuvre	58 %	39 %	39 %
Main-d'œuvre de lignes	70 %	43 %	44 %
Soudeur	55 %	37 %	38 %
Autres occupations	57 %	46 %	47 %
Ensemble	54 %	35 %	35 %

Source: CCQ

3. Encore une fois, le nombre exceptionnel de nouveaux chaudronniers non diplômés apparus en 2012 et 2013 semble causer une distorsion.

Le secteur

Le secteur industriel semble influencer un peu plus négativement l'abandon des travailleurs ; l'abandon y est plus élevé après 5 ans, à 38 %, contre 35 % pour l'ensemble des secteurs. À l'inverse, l'abandon semble un peu moins fort lorsque l'on apparaît pour la première fois dans le secteur Institutionnel et commercial. Le fait que le secteur Industriel soit plus sensible à la conjoncture économique en général pourrait expliquer que le travail se fasse plus rare à l'occasion, alors que les possibilités de chantiers institutionnels et commerciaux sont plus nombreuses et permettent plus facilement aux travailleurs de se retrouver du travail après la fin d'un chantier. Il faut cependant garder en tête que les écarts entre les secteurs sont très faibles et ne sont probablement pas le principal moteur des abandons.

Taux d'abandon selon le secteur

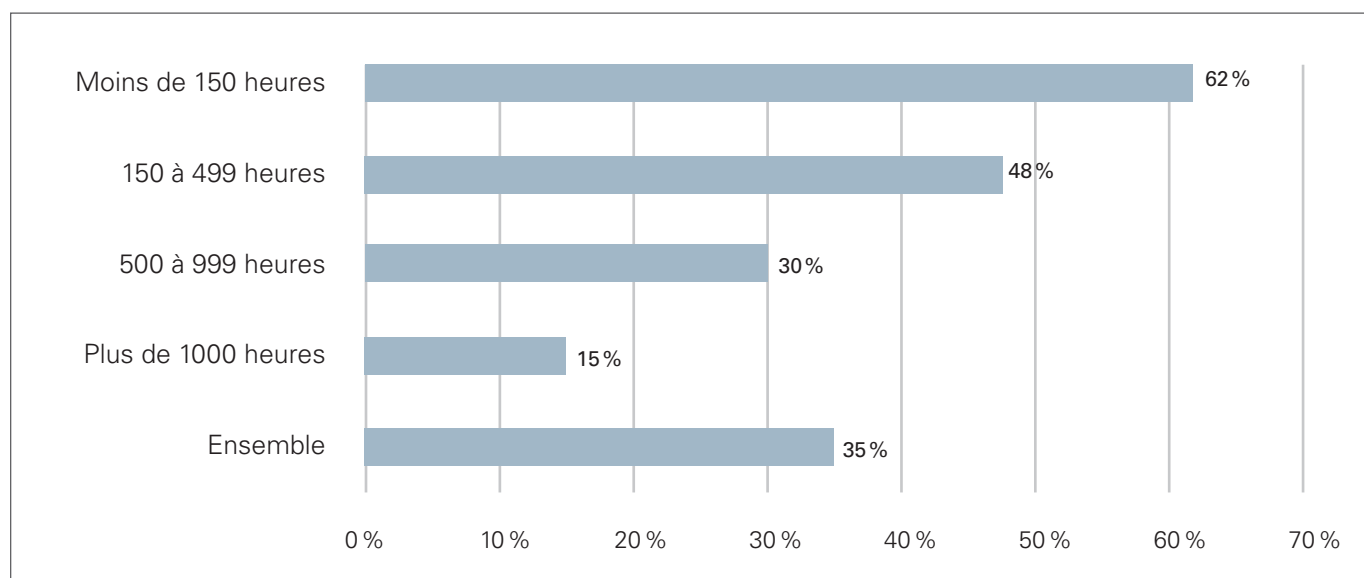
	Après 1 an	Après 5 ans
Génie civil et voirie	16 %	36 %
Industriel	18 %	38 %
Institutionnel/commercial	15 %	34 %
Résidentiel	15 %	35 %
Ensemble	15 %	35 %

Source : CCQ

Les heures travaillées durant la première année

Un bon départ dans l'industrie semble également être un bon facteur de rétention. Plus les heures sont importantes au cours des 12 premiers mois de travail, plus le taux d'abandon faiblit. Le phénomène n'est pas anecdotique : le fait de travailler plus de 1 000 heures la première année est corrélé avec un taux d'abandon 2 fois plus faible que pour la tranche d'heures de 500 à 999 heures. Cela pourrait également être le fait de ne pas avoir intégré l'industrie seulement pour combler des besoins de pointe. Le graphique suivant illustre bien le phénomène selon les heures travaillées.

Taux d'abandon après 5 ans par tranche d'heures travaillées au cours des 12 premiers mois, cohortes 2000 à 2014

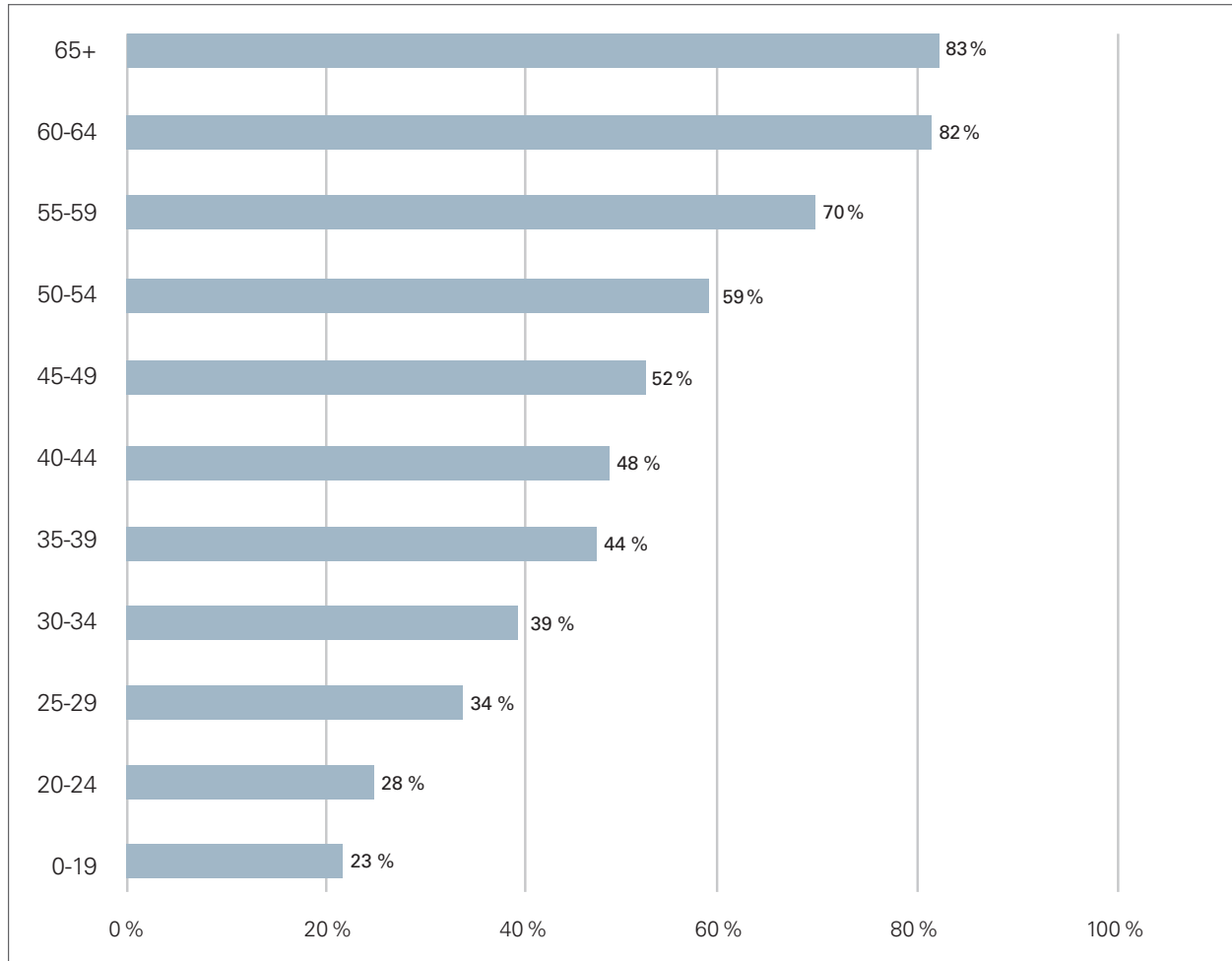


Source : CCQ

L'âge à l'entrée

L'âge semble être un bon indicateur de rétention dans l'industrie, car plus on arrive jeune dans l'industrie, meilleures sont nos chances d'y demeurer. Dès le moment où l'on entre dans la tranche d'âge des 30-34 ans, le taux d'abandon après 5 ans dépasse celui qui est observé pour l'ensemble des travailleurs (35 %).

Taux de départ après 5 ans, selon la tranche d'âge à l'entrée, cohortes de 2000 à 2014



Source: CCQ

Les données administratives de la CCQ permettent d'obtenir des portraits précis sur les entrées, les retours et donc les abandons des travailleurs dans l'industrie de la construction. Ajoutons du même souffle qu'elle est probablement la seule industrie à pouvoir constater les choses avec autant de précision. L'envers de cela est que de connaître de façon aussi précise les départs des travailleurs ne permet pas de conclure si la situation est aussi alarmante qu'elle peut le paraître de prime abord, car aucune comparaison n'est possible avec un autre secteur économique. En fait, selon une analyse d'Emploi-Québec⁴, l'industrie de la construction ne connaîtrait pas de roulement excessif, et il serait à peine plus élevé que celui qui est observé pour l'ensemble du marché du travail. Cependant, la richesse des données de la CCQ permet de connaître précisément toute la dynamique du mouvement de la main-d'œuvre à l'intérieur de celle-ci.

La prochaine section permet d'en connaître plus sur les raisons qui peuvent pousser un travailleur à quitter l'industrie.

4. Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec (EREFO), Emploi-Québec, 2014-2015.

4. Résultats du sondage sur les abandons et la rétention dans l'industrie de la construction

Dans un contexte où le bassin de recrutement est voué à diminuer, il importe pour une industrie de bien connaître les raisons pour lesquelles ses travailleurs l'abandonnent pour un autre secteur. Il est aussi crucial de comprendre quels sont les facteurs d'attraction et de rétention de sa main-d'œuvre, afin de maximiser l'efficacité du recrutement.

Afin de déterminer ces éléments, la CCQ a mené un sondage auprès des salariés ayant eu un premier contact avec l'industrie au cours des dernières années. Ce sondage avait trois objectifs :

- Connaître les raisons d'abandon des salariés couverts par les conventions collectives ;
- Déterminer les différences de perception entre les salariés qui restent dans l'industrie de la construction et ceux qui la quittent ;
- Déterminer les raisons qui attirent les jeunes dans l'industrie de la construction.

Méthodologie

La collecte de données s'est faite au moyen d'un sondage en ligne et d'entrevues téléphoniques. Ces dernières ont été réalisées par la firme Écho Sondage entre le 6 janvier et le 20 janvier 2020. Le sondage en ligne a été mené par la CCQ et s'est déroulé du 13 janvier au 27 janvier 2020.

L'enquête visait à interroger les salariés en début de carrière. L'échantillonnage a donc ciblé la main-d'œuvre titulaire d'un certificat de compétence apprenti ou d'un certificat de compétence occupation ayant rapporté au moins 1 heure en 2016 ou en 2017. Ces salariés devaient aussi avoir moins de 45 ans et n'avoir jamais été titulaires d'un certificat de compétence compagnon. Dans le cas des détenteurs de certificat de compétence occupation, ils devaient avoir travaillé principalement comme manœuvres depuis moins de 5 ans.

Au total, c'est 2 867 personnes qui ont répondu au sondage. Le détail par sexe et moyen de communication est présenté au tableau 1.

Tableau 1 – Nombre de répondants par sexe et moyen de communication

	En ligne	Téléphone	Total
Femmes	152	287	439
Hommes	1480	948	2428
Total	1632	1235	2867

Pour l'ensemble du sondage, la marge d'erreur est de +/- 1,8 %, 19 fois sur 20. Elle vaut pour les résultats concernant l'ensemble des répondants et augmente avec la segmentation des résultats.

Finalement, lors de l'échantillonnage, les femmes ont été surpondérées afin de pouvoir analyser les résultats par sexe avec une marge d'erreur acceptable. Pour l'étude des résultats d'ensemble, leur poids est ramené à celui qui est observable dans l'industrie.

Tableau 2 – Marge d'erreur par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Marge d'erreur, 19 fois sur 20	4,7 %	2,0 %	1,8 %

Portrait des abandons et des maintiens de l'industrie

La première question du sondage portait sur la situation actuelle des travailleurs et permet donc de diviser l'échantillon en deux groupes distincts : les travailleurs toujours actifs dans l'industrie au moment du sondage (maintiens) et les travailleurs ayant quitté l'industrie au moment du sondage (abandons). Leur distribution est présentée au tableau 3, en relation avec leur situation observée dans les données de la CCQ.

Tableau 3 – Nombre de répondants par situation dans les données de la CCQ et selon les réponses au sondage

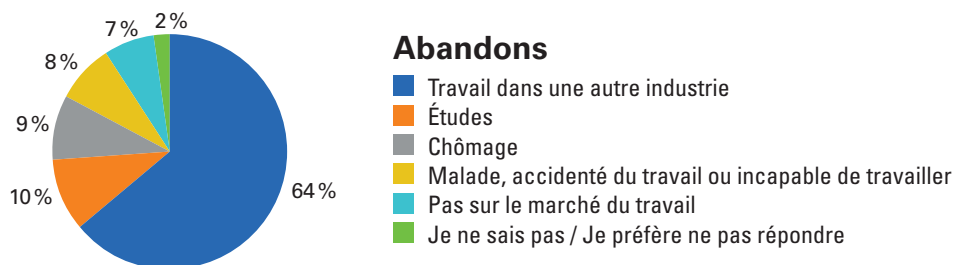
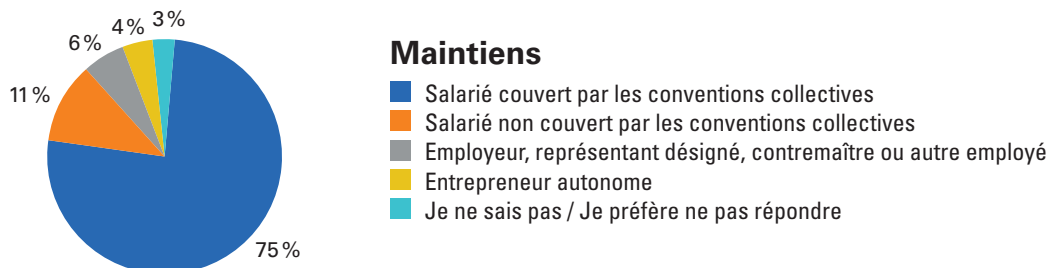
	Situation en réponse au sondage		
	Abandons	Maintiens	Total
Abandons	825	410	1235
Maintiens	234	1398	1632
Total	1059	1235	2867

Ce tableau illustre bien les limites du concept d'abandon calculé avec les données disponibles à la CCQ. Selon sa définition, une personne est considérée comme ayant abandonné l'industrie lorsqu'elle cesse de rapporter des heures comme salariée. Or, il existe d'autres cas de figure que l'abandon simple de l'industrie, comme travailler hors du champ d'application des conventions collectives ou devenir employeur. Dans l'échantillon du sondage, des 1 235 personnes considérées comme ayant quitté l'industrie selon les données de la CCQ, le tiers affirmaient encore œuvrer en construction.

Inversement, environ 15 % des personnes considérées comme salariées actives dans l'industrie selon les données de la CCQ ont déclaré avoir abandonné l'industrie. Cela s'explique par le délai existant entre l'abandon réel et son constat dans les données. Comme la définition d'un maintien est d'avoir déclaré au moins une heure comme salarié au cours de la dernière année, on doit attendre parfois plus d'un an, avant de constater le départ d'un individu. Par ailleurs, comme l'échantillon du sondage a été construit pour cibler les abandons, on ne peut utiliser ces données pour inférer le taux d'abandon réel de l'industrie.

Le sondage nous renseigne sur la situation actuelle des sondés. Des travailleurs encore présents dans l'industrie, les trois quarts œuvrent comme salariés couverts par les conventions collectives, alors que 11 % des maintiens sont des salariés non couverts par les conventions collectives. Un petit nombre sont également employeurs ou liés à un employeur (6 %), ou encore entrepreneurs autonomes (4 %).

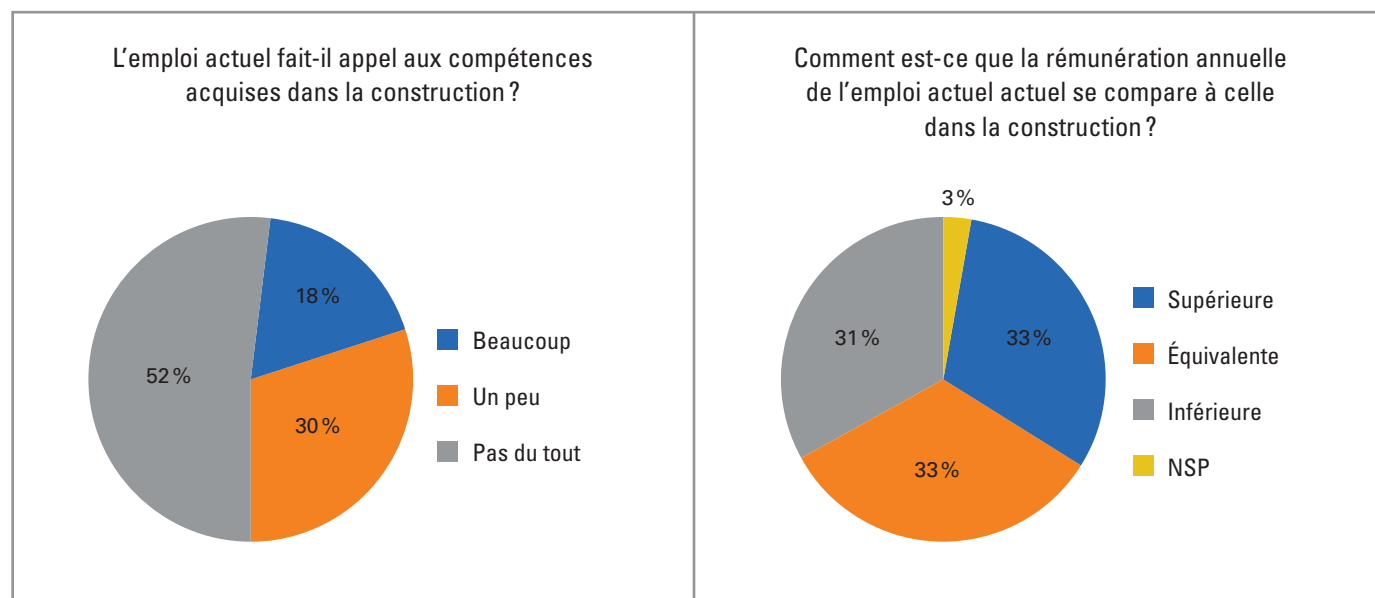
Figure 1 – Détails sur la situation actuelle des répondants



Du côté des salariés ayant abandonné l'industrie, la vaste majorité (64 %) travaillent maintenant dans une autre industrie. Le reste est presque également réparti entre les catégories restantes : aux études (10 %), au chômage (9 %), malades, accidentés du travail ou incapables de travailler (8 %) et tout simplement plus sur le marché du travail (7 %).

Les travailleurs œuvrant dans une autre industrie ne semblent pas l'avoir fait au détriment de leurs conditions de travail. Les deux tiers de ces répondants affirment avoir maintenu (33 %) ou augmenté (33 %) leur rémunération annuelle par rapport à ce qu'ils gagnaient dans la construction. De plus, presque la moitié d'entre eux utilisent un peu (30 %) ou beaucoup (18 %) leurs compétences acquises dans la construction dans le cadre de leur nouvel emploi.

Figure 2 – Situation actuelle des répondants œuvrant dans une autre industrie



Facteurs d'abandon

Les principales causes d'abandon sont répertoriées au tableau 4. Certaines relèvent de la nature de l'industrie ou sont des éléments sur lesquels les acteurs de l'industrie ont peu de contrôle. Dans cette catégorie, on retrouve non seulement les raisons économiques comme le manque de travail et la fermeture d'entreprise (18 %), mais aussi le constat personnel du travailleur d'avoir fait un mauvais choix de carrière (12 %), les raisons personnelles (8 %), les retours aux études (4 %) ou les raisons familiales (2 %).

Certaines des raisons invoquées peuvent cependant nourrir la réflexion sur les pistes de rétention possibles de la main-d'œuvre. À ce chapitre, on retrouve les conditions de travail (13 %), les relations avec les collègues, l'employeur ou le syndicat (5 %) et le fait d'avoir vécu de la discrimination, de l'intimidation ou du harcèlement (2 %). Il faut aussi souligner qu'un travailleur sur dix indique avoir quitté l'industrie par suite d'un problème de santé ou d'un accident de travail, un sujet qui est une préoccupation constante dans l'industrie.

Tableau 4 – Raisons principales ayant mené à quitter l'industrie de la construction

Raisons	Répartition des répondants ayant abandonné
Le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise qui m'embauchait	18 %
Les conditions de travail	13 %
Mauvais choix de carrière	12 %
Problème de santé ou accident de travail	11 %
Raisons personnelles	8 %
Les relations avec mes collègues, mon employeur ou mon syndicat	5 %
Retour aux études	4 %
Région éloignée / trop de voyage	4 %
Discrimination / intimidation / harcèlement	2 %
Raisons familiales	1 %
Autres raisons sur lesquelles l'industrie a peu de leviers*	11 %
Autres raisons sur lesquelles l'industrie a des leviers**	5 %
Autres	4 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	2 %

* La catégorie « Autres raisons sur lesquelles l'industrie a peu de leviers » inclut la volonté d'avoir du changement professionnel ou la présence d'opportunités, l'instabilité de l'industrie, le côté exigeant du travail, la présence dans l'industrie pour des raisons de nature temporaire.

** La catégorie « Autres raisons sur lesquelles l'industrie a des leviers » inclut la conciliation travail-famille difficile, le manque de formation et l'accueil reçu dans l'industrie.

Afin de creuser les raisons qui pourraient avoir mené un travailleur à quitter l'industrie, certaines questions ont été posées aux répondants concernant la réalité de l'industrie, les conditions de travail et le climat de travail. Un écart significatif entre les réponses des travailleurs ayant quitté l'industrie et ceux qui y sont encore présents peut indiquer que l'on est en présence d'un facteur explicatif des abandons.

C'est d'abord la passion du métier, le travail et les aptitudes manuels qui ont amené les répondants à œuvrer dans l'industrie de la construction. Cette raison est invoquée par 40 % des sondés. Viennent ensuite les raisons économiques comme la rémunération (24 %) et les conditions de travail (8 %). L'influence de la famille (7 %), les défis (7 %) et le besoin de main-d'œuvre de l'industrie (4 %) sont aussi mentionnés.

Il est intéressant de noter que les abandons ont plus souvent mentionné les facteurs économiques comme raison les ayant menés à œuvrer en construction. La rémunération est mentionnée chez 26 % des abandons et 23 % des maintiens. Les conditions de travail le sont chez 9 % des abandons et 7 % des maintiens. C'est d'ailleurs les 2 seules raisons pour lesquelles on retrouve des différences significatives entre les abandons et les maintiens. Entrer dans l'industrie pour les conditions de travail principalement semble donc un indicateur d'une probabilité d'abandon plus élevée.

Tableau 5 – Raisons ayant amené les répondants à travailler dans la construction

Raisons	Ensemble des travailleurs	Abandons	Maintiens
Passion / travail manuel / aptitude manuelle	40 %	38 %	41 %
*Rémunération intéressante	24 %	26 %	23 %
*Conditions de travail intéressantes	8 %	9 %	7 %
Influence familiale / membre de la famille actif dans la construction	7 %	7 %	7 %
Relever des défis intéressants	7 %	6 %	7 %
Besoins de main-d'œuvre importants / emplois disponibles	4 %	5 %	3 %
Accès à la formation / formation initiale de courte durée	2 %	1 %	3 %
Travail d'équipe / camaraderie	2 %	2 %	2 %
Autres	6 %	5 %	7 %

* Raison pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

Les travailleurs entrent dans l'industrie principalement par leurs propres démarches. C'est ainsi qu'ont obtenu leur premier emploi 34 % d'entre eux. Le réseau personnel est aussi un moyen important pour l'obtention d'un premier poste : l'aide d'un ami ou d'un contact personnel (32 %), l'aide d'un lien familial dans une entreprise (7 %) et l'entreprise familiale (5 %) sont fréquemment invoqués.

Pour ce qui est des différences entre les réponses des abandons par rapport aux maintiens, on n'observe une différence significative que dans la catégorie des démarches personnelles. C'est 37 % des abandons qui ont déclaré avoir trouvé leur premier emploi ainsi contre 33 % des maintiens. Cette différence pourrait s'expliquer par un effet de sélection, où les travailleurs ayant abandonné étaient moins convaincus et motivés dans leurs démarches, ou que ceux-ci auraient bénéficié d'avoir un contact pour pouvoir demeurer dans l'industrie une fois un chantier terminé.

Tableau 6 – Moyen par lequel le travailleur a obtenu son premier emploi

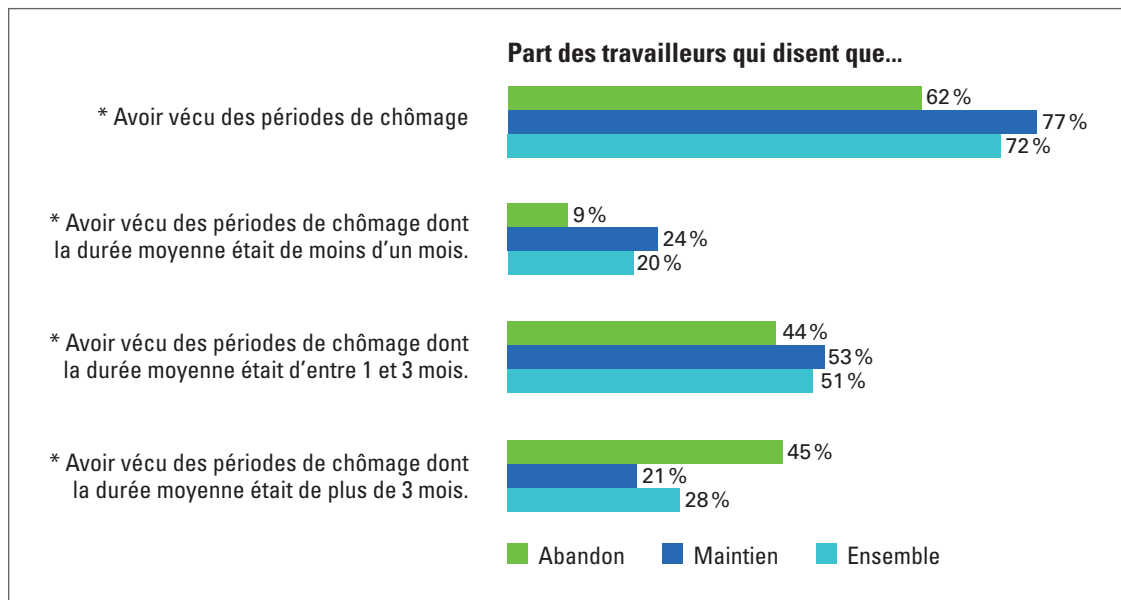
Moyen	Ensemble des travailleurs	Abandons	Maintiens
* Par ses propres démarches uniquement	34 %	37 %	33 %
À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel	32 %	32 %	32 %
À l'aide d'un syndicat	9 %	9 %	9 %
Par le recrutement direct d'un employeur	8 %	7 %	8 %
À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise	7 %	6 %	8 %
En travaillant dans l'entreprise familiale	5 %	4 %	5 %
À l'aide d'une école, d'un stage, d'un enseignant, d'un centre d'emploi	4 %	4 %	5 %
Autres	1 %	1 %	1 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	0 %	0 %	1 %

* Moyen pour lequel l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

L'instabilité d'emploi est une réalité de l'industrie, comme en témoignent les réponses des travailleurs questionnés sur ce sujet. Plus de 7 travailleurs sur 10 ont connu au moins 1 période de chômage. De plus, parmi ces répondants, cette période avait duré en moyenne plus de 3 mois chez le tiers d'entre eux.

Les travailleurs ayant quitté l'industrie sont moins susceptibles d'avoir vécu un épisode de chômage. Ceci peut s'expliquer par le fait d'avoir évolué dans l'industrie moins longtemps que chez les maintiens, et d'avoir moins couru le risque de connaître des périodes de chômage. Cependant, lorsqu'ils ont vécu du chômage, les abandons sont beaucoup plus nombreux à déclarer que cette période était de plus de 3 mois (45 %) que les maintiens (28 %).

Figure 3 – Travail et chômage

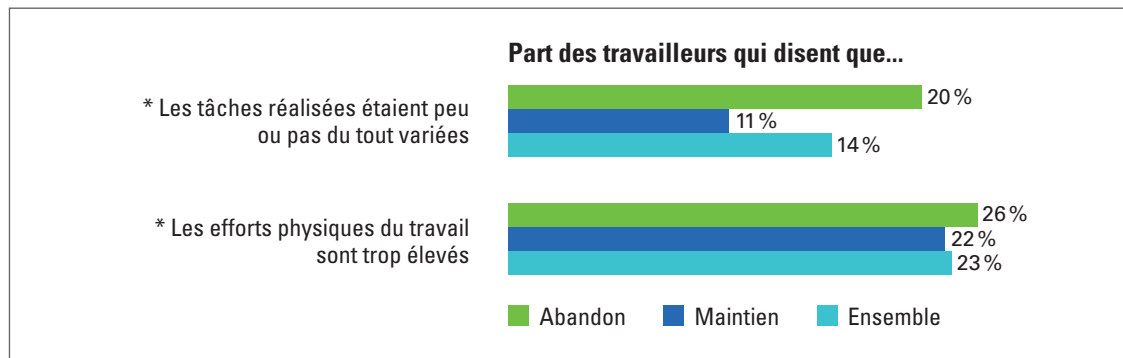


* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

La perception de la nature du travail semble généralement bonne. Seulement 14 % des salariés interrogés considèrent que les tâches qu'ils ont été appelés à réaliser étaient peu ou pas du tout variées. L'exigence physique du travail semble être un irritant un peu plus marqué, puisque presque 1 travailleur sur 4 indique que les efforts physiques demandés par l'industrie sont trop élevés.

Ces réalités du travail semblent être encore moins appréciées par les travailleurs ayant quitté l'industrie. D'une part, ils considèrent plus souvent que les tâches qu'ils effectuaient étaient peu ou pas du tout variées (20 % chez les abandons contre 11 % chez les maintiens). Ils considèrent aussi dans une plus grande proportion que les efforts physiques du travail étaient trop élevés (26 % chez les abandons contre 22 % chez les maintiens).

Figure 4 – Perception de la nature du travail

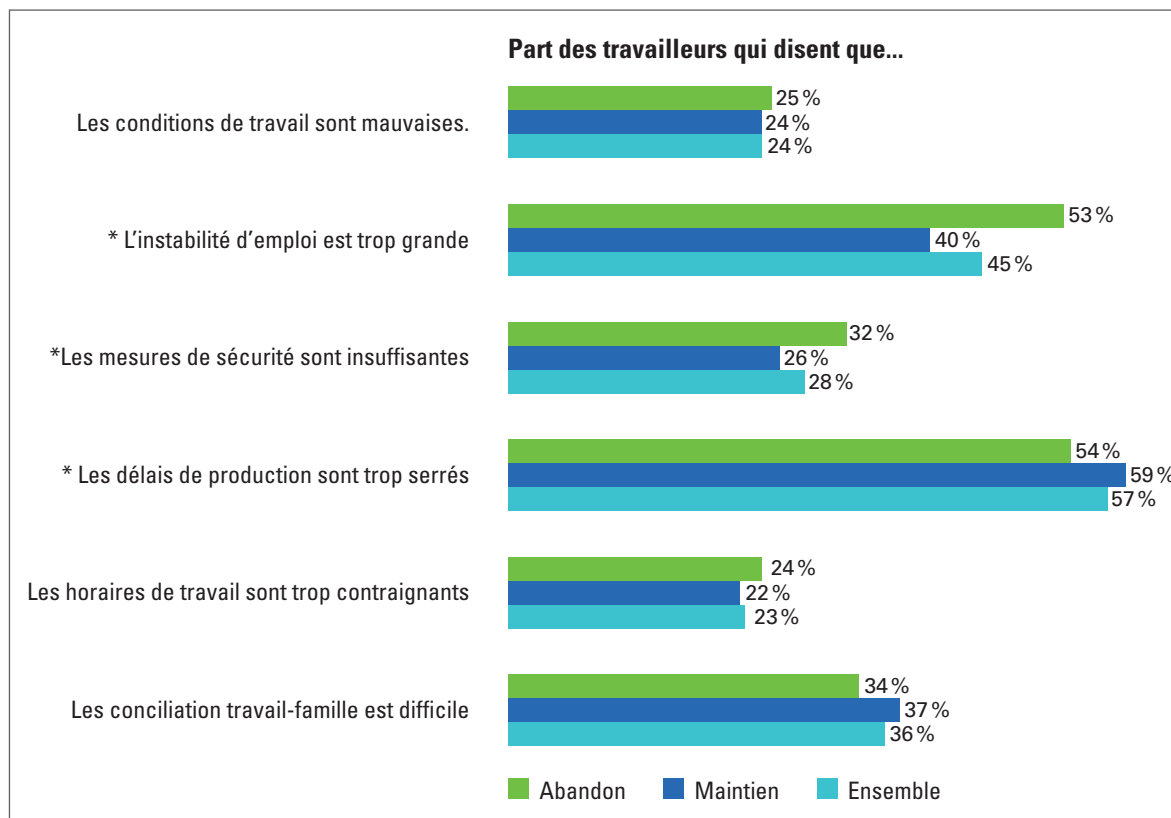


* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

Les travailleurs ont aussi été questionnés sur leur perception des conditions de travail dans l'industrie. De façon générale, il est impossible de détecter de différence significative entre les réponses des abandons par rapport aux maintiens. Dans les deux groupes, les deux tiers considèrent comme bonnes leurs conditions de travail. Le portrait se nuance quelque peu à travers les questions portant sur des aspects plus précis des conditions de travail.

Dans l'ensemble, 45 % des répondants trouvent l'instabilité d'emploi comme trop grande. Cette proportion est passablement plus élevée chez les abandons (53 %) que chez les maintiens (40 %). La santé et sécurité au travail semble aussi un sujet de préoccupation pour tous les travailleurs. Près de 1 répondant sur 3 considère les mesures de sécurité comme insuffisantes dans l'industrie. Encore une fois, les abandons font ce constat dans une plus forte proportion (32 % contre 26 % chez les maintiens).

Figure 5 – Perception des conditions de travail



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

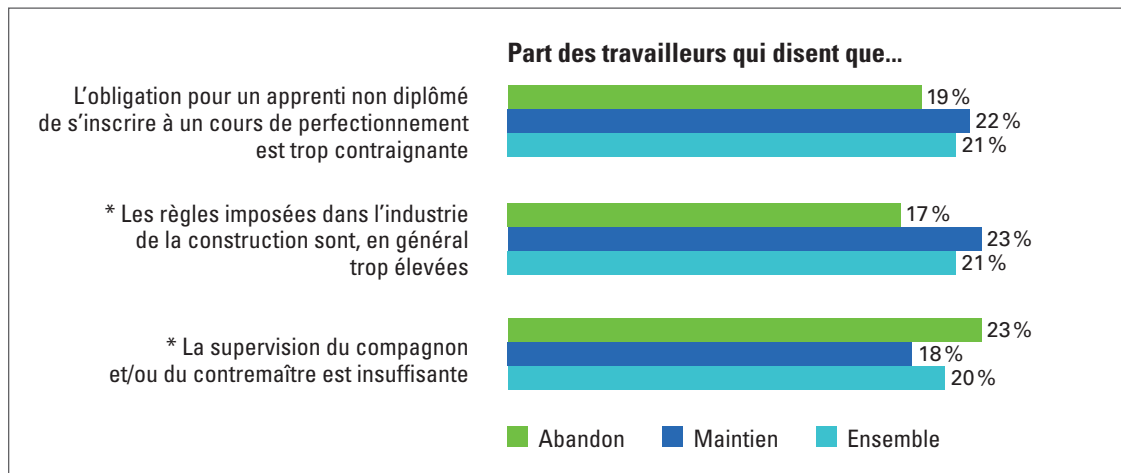
La préoccupation la plus fréquente est la pression générée par les délais de production. C'est plus de la moitié des répondants qui considèrent que les délais de production sont trop serrés. Cette fois, cette préoccupation est plus souvent mentionnée par les travailleurs œuvrant encore dans l'industrie (59 % contre 54 % chez les abandons). Si elle ne semble pas être un facteur d'abandon, cette pression sur la productivité semble être un irritant qui se développe avec le temps passé dans l'industrie.

Il a été impossible de détecter de différences significatives entre les 2 groupes lorsqu'il était question d'horaire de travail et de conciliation travail-famille. Il reste qu'environ un salarié sur quatre considère les horaires comme trop contraignants et que plus du tiers trouvent difficile la conciliation travail-famille.

Le sondage tentait d'établir si l'encadrement ou les règles de l'industrie pouvaient décourager les travailleurs à poursuivre leur carrière dans la construction. Les réponses sont présentées à la figure 6.

Un travailleur sur cinq considère que l'obligation de formation chez les apprentis non diplômés est trop contraignante, mais aucune distinction significative ne peut être faite entre les abandons et les maintiens. De façon plus générale, les répondants trouvent que les règles imposées dans l'industrie sont trop élevées dans une proportion de 21 %. Cette fois, il y a une distinction entre les 2 groupes, puisque ce constat était partagé par 23 % des maintiens contre 17 % des abandons. Encore une fois, il semble que cette perception se développe avec le temps passé dans l'industrie. Finalement, 1 travailleur sur 5 considère que la supervision du compagnon ou du contremaître est insuffisante. Cette perception est un peu plus fortement partagée par les abandons (23 %) que par les maintiens (18 %).

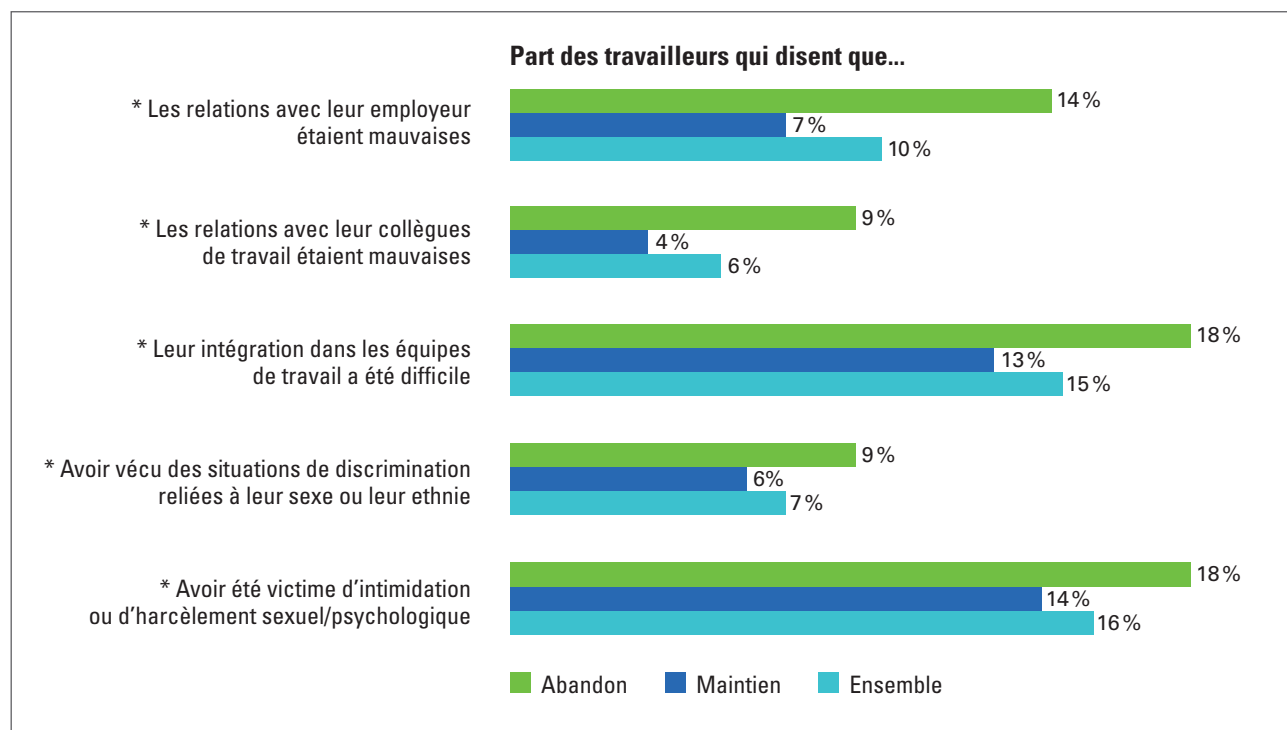
Figure 6 – Perception de l'encadrement



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

Sous différents angles, le climat de travail semble expliquer en partie les abandons. Si dans l'ensemble, c'est 10 % des travailleurs qui mentionnent que les relations avec leur employeur étaient mauvaises, ce taux grimpe à 14 % chez les abandons contre seulement 7 % chez les maintiens. Un constat similaire peut être posé sur les relations avec les collègues de travail, que 6 % des répondants ont qualifiées de mauvaises. Chez les abandons, ce taux grimpe à 9 % contre 4 % pour les maintiens. Les abandons semblent aussi avoir vécu plus souvent une intégration difficile dans les équipes de travail (18 %) que les maintiens (13 %), alors que dans l'ensemble, c'est 15 % des travailleurs qui font ce constat.

Figure 7 – Perception du climat de travail



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des abandons et celle des maintiens est significatif.

Au chapitre de la discrimination, on retrouve là encore des écarts éclairants. Si, dans l'ensemble, 7 % des répondants ont mentionné avoir vécu de la discrimination reliée à leur sexe ou à leur ethnie, ce taux grimpe à 9 % chez les abandons, alors qu'il est de 6 % chez les maintiens. Même constat du côté de l'intimidation et du harcèlement, où 18 % des abandons déclarent avoir été victimes de ces comportements contre 14 % chez les maintiens. Dans l'ensemble, 16 % des répondants faisaient ce constat.

Malgré tout, les salariés ayant quitté l'industrie semblent avoir apprécié leur contact avec l'industrie, au moins sur certains aspects. En effet, près de 60 % d'entre eux déclarent qu'ils aimeraient revenir y travailler un jour.

Femmes, abandon et rétention dans l'industrie

Les femmes, de plus en plus présentes dans l'industrie, présentent encore des taux d'abandon beaucoup plus élevés que les hommes, comme vu à la section 3. Dans cette section sont étudiées les questions auxquelles les femmes ont offert des réponses significativement différentes de leurs collègues masculins. Il est ainsi possible d'étudier le parcours des femmes et de vérifier en quoi il diffère de celui des hommes.

Celles qui ont quitté la construction invoquent plus souvent des raisons personnelles (16 % contre 7 % chez les hommes) ou familiales (6 % contre 0 %) comme motif d'abandon. Ces catégories rassemblent beaucoup de raisons et sont difficiles à interpréter. Le manque de travail est, lui, bien moins invoqué par les femmes (9 % contre 19 % chez les hommes). Ce sont les 3 seules catégories de réponses où une différence significative a pu être détectée.

Tableau 7 – Raisons principales ayant mené à quitter l'industrie de la construction selon le sexe

Raisons	Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes
* Le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise qui m'embauchait	18 %	9 %	19 %
Les conditions de travail	13 %	11 %	13 %
Mauvais choix de carrière	12 %	8 %	12 %
Problème de santé ou accident de travail	11 %	13 %	11 %
* Raisons personnelles	8 %	16 %	7 %
Les relations avec mes collègues, mon employeur ou mon syndicat	5 %	3 %	6 %
Retour aux études	4 %	5 %	4 %
Région éloignée / trop de voyage	4 %	3 %	4 %
Discrimination / intimidation / harcèlement	2 %	4 %	2 %
* Raisons familiales	1 %	6 %	0 %
Autres raisons sur lesquelles l'industrie a peu de leviers	11%	7%	11%
Autres raisons sur lesquelles l'industrie a des leviers	5 %	9 %	5 %
Autres	4 %	4 %	4 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	2 %	1 %	2 %

* Raison pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

L'entrée des femmes dans l'industrie de la construction est plus souvent liée à l'influence familiale. Comme on peut le constater au tableau 8, elles obtiennent plus souvent leur premier emploi en travaillant dans l'entreprise familiale (16 % contre 4 % chez les hommes). Inversement, le premier emploi des femmes est moins souvent attribuable à leurs démarches personnelles (27 % contre 34 % chez les hommes) et à l'aide d'un ami ou d'un contact personnel (27 % contre 32 %).

Tableau 8 – Moyen d'obtention du premier emploi selon le sexe

Moyen	Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes
* Par vos propres démarches uniquement	34 %	27 %	34 %
* À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel	32 %	27 %	32 %
À l'aide d'un syndicat	9 %	8 %	9 %
Par le recrutement direct d'un employeur	8 %	6 %	8 %
À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise	7 %	9 %	7 %
* En travaillant dans l'entreprise familiale	5 %	16 %	4 %
À l'aide d'une école, d'un stage, d'un enseignant, d'un centre d'emploi	4 %	5 %	4 %
Autres	1 %	0 %	1 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	0 %	1 %	1 %

* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

L'influence familiale se ressent aussi dans les raisons ayant poussé les femmes répondantes à faire carrière dans la construction. Ces dernières invoquent plus souvent l'influence familiale (14 %) que les hommes (7 %). C'est d'ailleurs la seule raison pour laquelle la réponse diffère entre les 2 groupes de façon significative.

Tableau 9 – Raisons ayant amené les répondants à travailler dans la construction selon le sexe

Raisons	Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes
Passion / travail manuel / aptitude manuelle	40 %	41 %	40 %
Rémunération intéressante	24 %	20 %	24 %
Conditions de travail intéressantes	8 %	6 %	8 %
* Influence familiale/ membre de la famille actif dans la construction	7 %	14 %	7 %
Relever des défis intéressants	7 %	6 %	7 %
Besoins de main-d'œuvre importants / emplois disponibles	7 %	6 %	7 %
Accès à la formation / formation initiale de courte durée	2 %	1 %	3 %
Travail d'équipe / camaraderie	2 %	2 %	2 %
Autres	6 %	6 %	6 %

* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

Lorsqu'elles se sont maintenues dans la construction, les femmes ne se retrouvent pas aux mêmes endroits que les hommes. Elles sont moins souvent salariées couvertes par les conventions collectives (63 % contre 76 % chez les hommes) et plus souvent employeuses, représentantes désignées, contremaîtresses ou autres employées d'une compagnie de construction (11 % contre 6 %). Elles déclarent aussi plus fréquemment être entrepreneures autonomes (9 % contre 4 %). L'entreprise familiale peut jouer sur cette répartition différente, mais cette dernière peut aussi être le résultat d'avoir persévéré dans l'industrie.

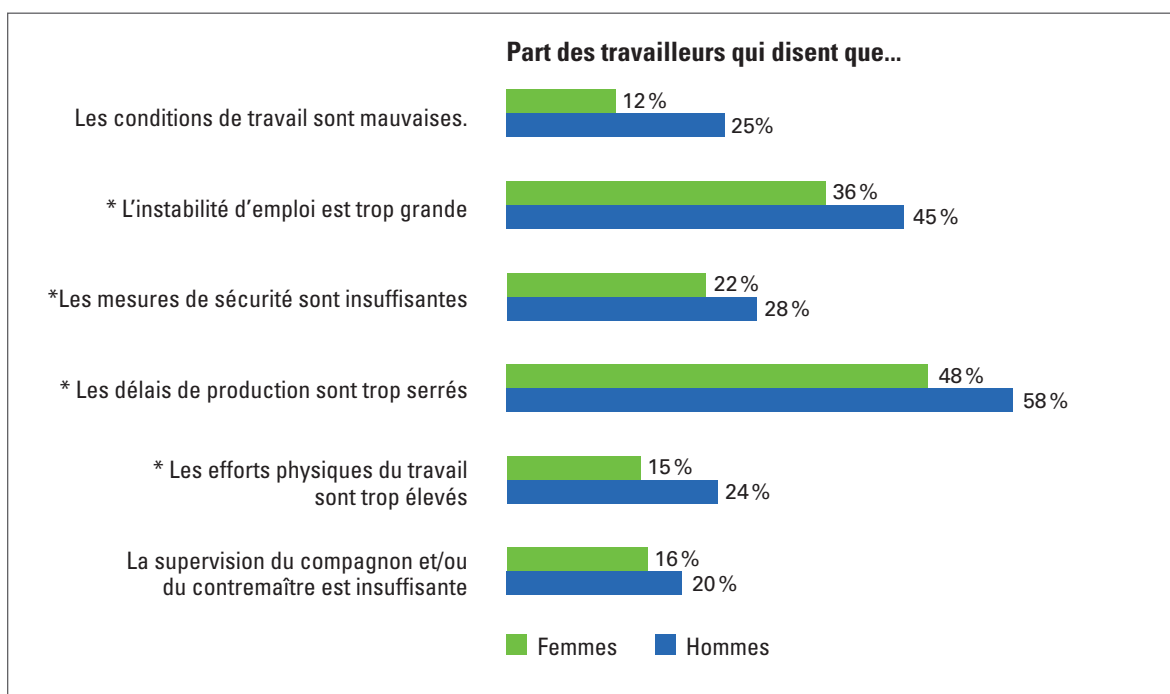
Tableau 10 – Situation actuelle des maintiens selon le sexe

	Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes
* Salarié couvert par les conventions collectives	75 %	63 %	76 %
Salarié non couvert par les conventions collectives	11 %	12 %	11 %
* Employeur, représentant désigné, contremaître ou tout autre employé	6 %	11 %	6 %
* Vous travaillez comme entrepreneur autonome	4 %	9 %	4 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	3 %	5 %	3 %

* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

Une fois dans l'industrie, les femmes semblent avoir une meilleure perception du travail que les hommes, ce que l'on peut largement constater à la figure 8. Elles trouvent moins souvent que les conditions de travail dans leur ensemble sont mauvaises (12 % contre 25 % chez les hommes) et que l'instabilité d'emploi est trop grande (36 % contre 45 %). Elles considèrent que les mesures de sécurité sont insuffisantes dans 22 % des cas contre 28 % chez les hommes. Même constat du côté de leur perception des délais de production, des efforts physiques et de la supervision du compagnon, qu'elles jugent toutes moins sévèrement que leurs collègues masculins. Ces réponses peuvent évidemment être influencées par la nature des métiers où sont concentrées les femmes dans l'industrie.

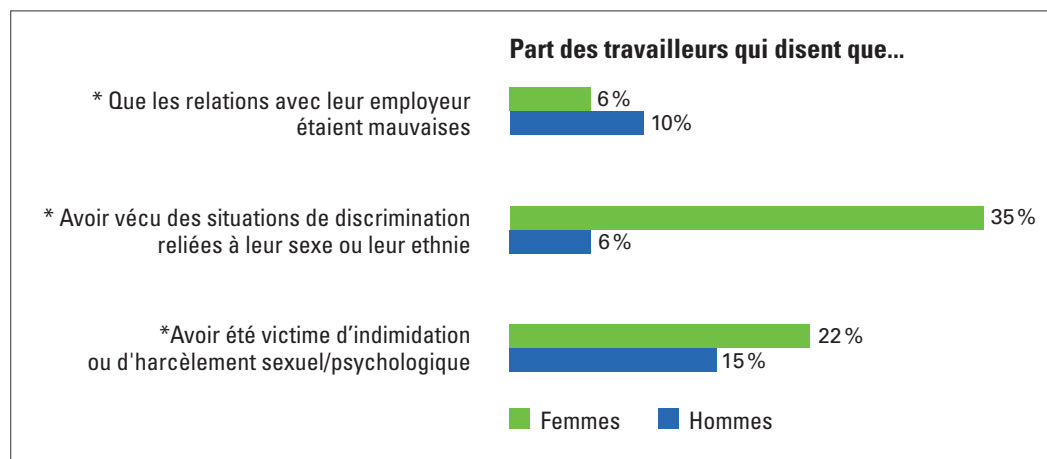
Figure 8 – Perception du travail selon le sexe



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

De même, elles considèrent moins souvent que les relations avec leur employeur étaient mauvaises (6 % contre 10 % chez les hommes). Cela se corse lorsque l'on étudie d'autres aspects des relations de travail, soit la discrimination, l'intimidation et le harcèlement. En effet, les femmes semblent vivre des situations difficiles au travail beaucoup plus souvent que leurs collègues. C'est plus d'une femme sur trois qui a déclaré avoir vécu des situations de discrimination reliées à leur sexe ou à leur ethnie, une proportion qui est seulement de 6 % chez les hommes. De même, les travailleuses ont déclaré avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement dans 22 % des cas (contre 15 % chez les hommes).

Figure 9 – Perception du climat de travail selon le sexe



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

Lorsqu'elles ont quitté l'industrie, elles semblent l'avoir fait sans nécessairement avoir amélioré leur sort. D'une part, elles déclarent moins souvent travailler dans une autre industrie (54 % contre 65 % chez les hommes). Elles sont aussi plus souvent malades, accidentées du travail ou dans l'incapacité de travailler (12 % contre 7 %) ou tout simplement pas sur le marché du travail (13 % contre 6 %).

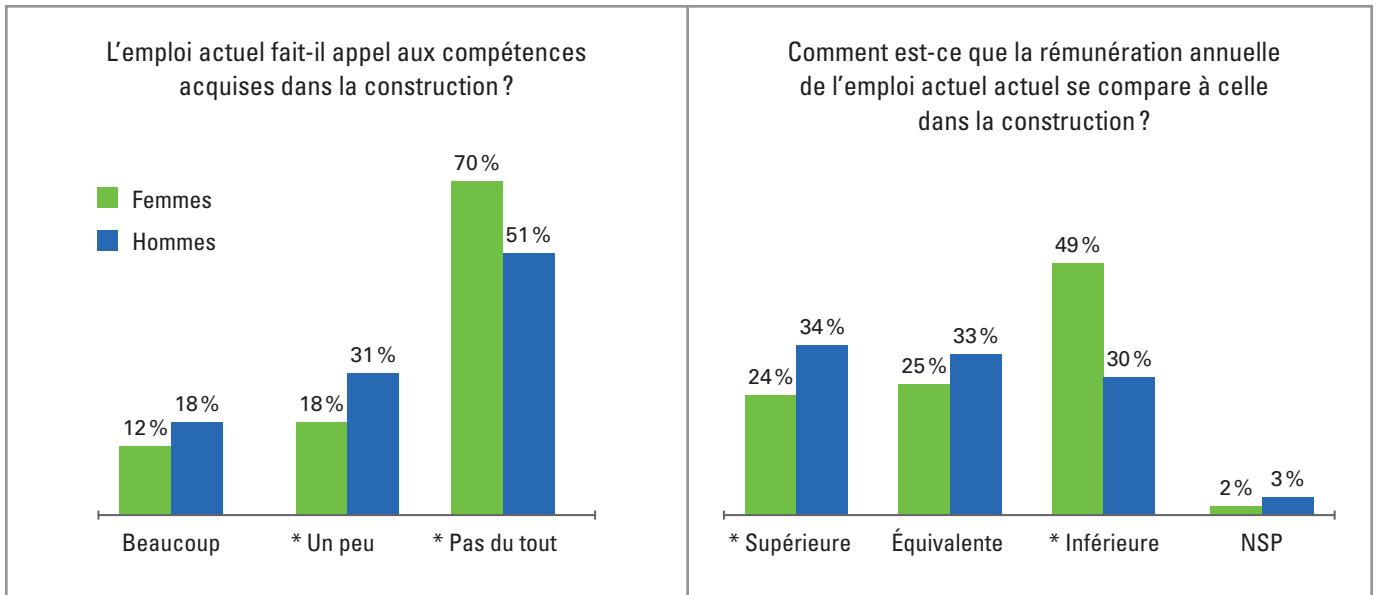
Tableau 11 – Situation actuelle des abandons selon le sexe

	Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes
* Travail dans une autre industrie	64 %	54 %	65 %
Études	10 %	11 %	10 %
Chômage	9 %	6 %	10 %
* Malade, accidenté du travail ou incapable de travailler	8 %	12 %	7 %
* Pas sur le marché du travail	7 %	13 %	6 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	2 %	4 %	2 %

* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

Même lorsqu'elles travaillent dans une autre industrie, elles ne semblent pas avoir acquis une situation plus avantageuse que celle qu'elles avaient dans la construction. Elles font moins appel à leur expérience dans la construction et ont probablement dû complètement changer de branche. C'est 70 % des répondantes qui déclarent ne pas du tout utiliser ces compétences dans leur nouvel emploi. De plus, près de la moitié d'entre elles estiment que la rémunération annuelle qu'elles touchent dans leur nouvel emploi est inférieure à celle qu'elles auraient dans la construction. Chez les hommes dans la même situation, seulement 30 % d'entre eux avaient vécu une baisse de rémunération.

Figure 10 – Situation actuelle des répondants œuvrant dans une autre industrie selon le sexe



* Réponse pour laquelle l'écart entre la réponse des hommes et celle des femmes est significatif.

Il n'est peut-être pas surprenant alors de constater que les femmes ayant quitté l'industrie aimeraient revenir y travailler un jour dans une plus forte proportion (72 %) que les hommes (58 %).

5. Comparaison avec le sondage sur les abandons de 2004

Malgré les différences méthodologiques entre le sondage de 2020 et celui de 2004, il est possible de tirer certaines conclusions de l'analyse comparée des résultats en retravaillant les données. Le premier constat est que de façon générale, peu de choses ont changé entre les 2 éditions.

D'une part, les méthodes d'obtention du premier emploi restent sensiblement les mêmes. Ce sont toujours les démarches personnelles et un ami ou contact personnel qui trônent en tête de liste, loin devant toutes les autres méthodes.

Tableau 12 – Raisons principales ayant mené à quitter l'industrie de la construction

Raisons	2020*	2004
Le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise qui m'embauchait	18 %	18 %
Les conditions de travail	13 %	8 %
Mauvais choix de carrière	12 %	10 %
Problème de santé ou accident de travail	11 %	13 %
Raisons personnelles	8 %	10 %
Entré pour un travail d'été / temporaire	5 %	20 %

* La définition d'un abandon du sondage de 2004 a été ajustée pour que les 2 éditions soient comparables.

De plus, lorsque l'on compare les principales causes d'abandon mentionnées par les répondants, le manque de travail et la fermeture d'entreprises sont toujours au sommet du palmarès (18 % en 2004 et en 2020). Suivent ensuite, dans l'ordre ou dans le désordre, les conditions de travail, un mauvais choix de carrière, un problème de santé ou un accident de travail et les raisons personnelles. Seule la catégorie « Entré pour un travail d'été / temporaire » a sensiblement diminué en 2020.

Les perceptions de plusieurs aspects du travail restent aussi similaires entre 2004 et 2020. Cependant, quelques éléments semblent s'être sensiblement détériorés depuis 15 ans. Les abandons du sondage de 2020 considèrent leurs conditions de travail comme mauvaises dans une plus grande proportion (25 % contre 17 % en 2004), un constat qui vaut aussi pour les maintiens (24 % en 2020 contre 5 % en 2004). De plus, l'instabilité d'emploi est considérée comme trop grande plus fortement aujourd'hui (53 % en 2020 contre 45 % en 2004 chez les abandons, 40 % en 2020 contre 26 % en 2004 chez les maintiens).

Sur le plan du climat de travail, l'intégration dans les équipes de travail semble plus difficile qu'avant, puisque 18 % des abandons mentionnaient ce fait en 2020 contre 9 % en 2004. Ce taux a aussi augmenté chez les maintiens (13 % en 2020 contre 4 % en 2004).

Soulignons que l'obligation pour un apprenti non diplômé de s'inscrire à un cours de perfectionnement est beaucoup mieux perçue de nos jours : seulement 19 % des abandons et 22 % des maintiens la considèrent comme trop contraignante en 2020, contre 39 % chez les abandons et 35 % chez les maintiens de 2004.

Conclusion

La rareté de main-d'œuvre qui s'est imposée au cours des dernières années a attiré l'attention sur la situation de la rétention des travailleurs dans l'industrie de la construction. Après un sondage déjà effectué en 2004 sur le sujet, cette mise à jour de la situation a permis de vérifier si de nouveaux éléments ont surgi.

Il s'avère que les départs de l'industrie comme salarié s'élèvent à 15 % après un an, et à 35 % après 5 ans, une donnée qui a peu varié dans la dernière décennie. Parmi ceux qui l'ont quitté, près de 60 % envisagent d'y revenir un jour, ce qui démontre une attractivité somme toute intéressante pour l'industrie de la construction.

Il reste donc à voir comment les acteurs de l'industrie peuvent agir pour avoir de l'influence sur la décision d'une personne de demeurer ou de quitter l'industrie.

Certaines données de l'études confirment des constats connus, bien que récurrents.

On constate que le fait de détenir un diplôme, d'avoir un réseau de soutien sur le chantier et de travailler de façon plus intense dès la première année sont des facteurs de rétention.

Par ailleurs, le fait de ne pas être rappelé après la fin d'un contrat, les conditions de travail et les relations difficiles sur le chantier ont poussé des travailleurs à partir.

De plus, encore aujourd'hui, les femmes quittent de façon plus importante que les hommes, en évoquant en premier des raisons personnelles, qui peuvent en fait masquer différents problèmes vécus sur les chantiers. Une explication possible peut provenir d'un climat de discrimination, qui ressort beaucoup plus fortement chez elles.

Selon les données de l'année 2019, l'industrie est en mesure de recruter, en situation de forte activité, autant que 17 000 nouveaux travailleurs dans une année. Les données nouvelles de l'étude font cependant ressortir que l'intégration des travailleurs semble être vécue plus difficilement maintenant qu'il y a une quinzaine d'année. Il en va de même pour les conditions de travail et l'instabilité de l'emploi.

Les pistes de solution se situent clairement au premier niveau d'intervention, soit celui du chantier. L'engagement des employeurs et des syndicats dans le soutien accru aux nouveaux travailleurs et dans l'amélioration du climat de travail, afin que toutes les personnes se sentent bienvenues au travail, devrait figurer en tête de liste des priorités de l'industrie de la construction.

Annexe 1 – Questions et réponses détaillées au sondage

Avertissement : Les résultats présentés dans cette annexe ne font pas état des différences significatives. Les résultats pour 2 catégories peuvent donc être différents sans que l'écart soit statistiquement significatif.

Q1 – Travaillez-vous actuellement dans l'industrie de la construction ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Oui	51,9 %	65,1 %	64,4 %
Non	48,1 %	34,9 %	35,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q2 – Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Vous travaillez comme employeur, représentant désigné, contremaître ou tout autre employé d'une entreprise de construction	11,0 %	5,9 %	6,2 %
Vous travaillez comme entrepreneur autonome (i.e. sans salariés) dans la construction	8,8 %	3,9 %	4,1 %
Vous travaillez comme salarié couvert par les conventions collectives (ou chantiers assujettis à la Loi R-20)	63,2 %	76,0 %	75,5 %
Vous travaillez dans la construction comme salarié non couvert par les conventions collectives	12,3 %	10,8 %	10,8 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	4,8 %	3,4 %	3,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q3 – Laquelle des situations suivantes correspond le plus à votre situation actuelle ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Vous êtes aux études	11,4 %	9,8 %	9,9 %
Vous êtes en chômage	5,7 %	9,7 %	9,4 %
Vous êtes malade, accidenté du travail ou incapable de travailler	11,8 %	7,4 %	7,7 %
Vous n'êtes pas sur le marché du travail pour des raisons familiales, personnelles ou autres	13,3 %	6,1 %	6,6 %
Vous travaillez dans une autre industrie que la construction	54,0 %	64,7 %	64,0 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	3,8 %	2,2 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q4 – Votre emploi actuel fait-il beaucoup, un peu ou pas du tout appel aux compétences que vous avez acquises dans la construction ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Beaucoup	12,3 %	18,2 %	17,9 %
Un peu	17,5 %	31,1 %	30,4 %
Pas du tout	70,2 %	50,6 %	51,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q5—Selon vous, votre rémunération annuelle est-elle supérieure, équivalente ou inférieure à celle que vous auriez comme travailleur de la construction ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Supérieure	23,7 %	34,1 %	33,5 %
Équivalente	25,4 %	33,0 %	32,5 %
Inférieure	49,1 %	30,4 %	31,5 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	1,8 %	2,6 %	2,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q6—Concernant votre formation, détenez-vous un diplôme d'études professionnelles de la construction (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC) reconnu par l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	50,7 %	76,9 %	75,1 %	60,5 %	72,5 %	72,0 %	55,8 %	74,0 %	73,1 %
Non	49,3 %	23,0 %	24,8 %	39,5 %	27,5 %	28,0 %	44,2 %	25,9 %	26,9 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q7—Diriez-vous que la formation reçue vous a très bien préparé, moyennement préparé ou mal préparé à travailler dans la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Très bien préparé	53,3 %	43,9 %	44,3 %	39,1 %	31,2 %	31,4 %	45,3 %	35,8 %	36,1 %
Moyennement préparé	42,1 %	47,7 %	47,4 %	51,4 %	59,0 %	58,7 %	47,3 %	54,9 %	54,6 %
Mal préparé	4,7 %	7,8 %	7,7 %	9,4 %	9,4 %	9,4 %	7,3 %	8,8 %	8,8 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,0 %	0,6 %	0,6 %	0,0 %	0,4 %	0,4 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q8—Comment avez-vous obtenu votre premier emploi dans l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Par vos propres démarches uniquement	29,4 %	37,0 %	36,5 %	25,4 %	32,9 %	32,6 %	27,3 %	34,3 %	34,0 %
À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel	26,5 %	32,8 %	32,4 %	27,6 %	32,0 %	31,8 %	27,1 %	32,2 %	32,0 %
À l'aide d'un syndicat	6,2 %	8,8 %	8,7 %	10,1 %	8,6 %	8,7 %	8,2 %	8,7 %	8,7 %
Par le recrutement direct d'un employeur	4,7 %	7,1 %	6,9 %	7,9 %	8,3 %	8,3 %	6,4 %	7,9 %	7,8 %
À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise	10,4 %	5,5 %	5,9 %	7,0 %	7,7 %	7,6 %	8,7 %	6,9 %	7,0 %
En travaillant dans l'entreprise familiale	15,6 %	3,1 %	3,9 %	16,2 %	4,4 %	4,8 %	15,9 %	3,9 %	4,5 %
À l'aide d'une école, stage, enseignant, centre d'emploi	5,7 %	4,1 %	4,2 %	4,8 %	4,5 %	4,5 %	5,2 %	4,4 %	4,4 %
Bassin CCQ	0,9 %	1,1 %	1,1 %	0,0 %	0,7 %	0,7 %	0,5 %	0,8 %	0,8 %
Autres	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,4 %	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q9—Dans l'industrie de la construction, avez-vous vécu des périodes de chômage?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	51,7 %	62,9 %	62,1 %	66,2 %	77,8 %	77,4 %	59,2 %	72,6 %	71,9 %
Non	48,3 %	36,7 %	37,5 %	33,3 %	21,5 %	22,0 %	40,5 %	26,8 %	27,5 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,0 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,6 %	0,6 %	0,2 %	0,6 %	0,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q10—Quelle était la durée moyenne de vos périodes de chômage?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins d'un mois	12,8 %	9,2 %	9,4 %	31,1 %	24,0 %	24,2 %	23,5 %	19,5 %	19,7 %
Entre 1 et 3 mois	54,1 %	43,9 %	44,5 %	49,0 %	53,4 %	53,3 %	51,2 %	50,5 %	50,6 %
Plus de 3 mois	30,3 %	45,4 %	44,6 %	17,9 %	20,7 %	20,6 %	23,1 %	28,1 %	27,9 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	2,8 %	1,5 %	1,6 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,3 %	1,8 %	1,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q11—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?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Très variées	26,5 %	33,5 %	33,0 %	34,6 %	42,0 %	41,7 %	30,8 %	39,0 %	38,6 %
Assez variées	55,0 %	45,2 %	45,8 %	52,2 %	46,0 %	46,3 %	53,5 %	45,7 %	46,1 %
Peu variées	14,7 %	16,3 %	16,2 %	12,3 %	10,4 %	10,5 %	13,4 %	12,4 %	12,5 %
Pas du tout variées	3,3 %	4,2 %	4,2 %	0,4 %	0,8 %	0,7 %	1,8 %	2,0 %	2,0 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,5 %	0,8 %	0,8 %	0,4 %	0,8 %	0,8 %	0,5 %	0,8 %	0,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q12—Diriez-vous que les efforts physiques du travail sont, en général ...?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Acceptables	81,5 %	71,5 %	72,1 %	86,0 %	76,8 %	77,2 %	83,8 %	75,0 %	75,4 %
Trop élevés	17,1 %	26,8 %	26,1 %	12,7 %	22,2 %	21,8 %	14,8 %	23,8 %	23,3 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	1,4 %	1,8 %	1,7 %	1,3 %	1,0 %	1,0 %	1,4 %	1,3 %	1,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q13—De manière générale, diriez-vous que les conditions de travail dans l'industrie de la construction sont bonnes ou mauvaises ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	78,7 %	64,6 %	65,6 %	81,1 %	67,3 %	67,9 %	80,0 %	66,4 %	67,1 %
Mauvaises	13,7 %	25,8 %	25,0 %	10,5 %	24,1 %	23,5 %	12,1 %	24,7 %	24,0 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	7,6 %	9,6 %	9,4 %	8,3 %	8,6 %	8,6 %	8,0 %	8,9 %	8,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q14—Et plus précisément, concernant les conditions de travail, diriez-vous que ... ?

Q14A—L'instabilité d'emploi est trop grande

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	38,9 %	54,0 %	53,0 %	32,9 %	40,7 %	40,4 %	35,8 %	45,3 %	44,9 %
Non	54,0 %	37,6 %	38,7 %	61,4 %	51,5 %	51,9 %	57,9 %	46,7 %	47,2 %
Ne sais pas	7,1 %	8,4 %	8,3 %	5,7 %	7,8 %	7,7 %	6,4 %	8,0 %	7,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q14B—Les mesures de sécurité sont insuffisantes

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	20,4 %	33,0 %	32,2 %	24,1 %	25,8 %	25,8 %	22,3 %	28,3 %	28,0 %
Non	76,8 %	63,2 %	64,1 %	72,8 %	70,6 %	70,7 %	74,7 %	68,0 %	68,4 %
Ne sais pas	2,8 %	3,8 %	3,7 %	3,1 %	3,5 %	3,5 %	3,0 %	3,6 %	3,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q14C—Les délais de production sont trop serrés

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	44,1 %	54,4 %	53,7 %	51,8 %	59,4 %	59,1 %	48,1 %	57,6 %	57,1 %
Non	49,3 %	39,7 %	40,4 %	42,1 %	34,5 %	34,8 %	45,6 %	36,3 %	36,8 %
Ne sais pas	6,6 %	5,9 %	5,9 %	6,1 %	6,1 %	6,1 %	6,4 %	6,1 %	6,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q14D—Les horaires de travail sont trop contraignants

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	30,3 %	23,6 %	24,0 %	19,7 %	22,0 %	21,9 %	24,8 %	22,6 %	22,7 %
Non	67,3 %	74,6 %	74,2 %	75,9 %	73,6 %	73,7 %	71,8 %	74,0 %	73,9 %
Ne sais pas	2,4 %	1,8 %	1,8 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %	3,4 %	3,5 %	3,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q14E—La conciliation travail-famille est difficile

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	41,2 %	33,0 %	33,6 %	37,3 %	37,2 %	37,2 %	39,2 %	35,7 %	35,9 %
Non	50,2 %	60,3 %	59,6 %	54,8 %	54,8 %	54,8 %	52,6 %	56,7 %	56,5 %
Ne sais pas	8,5 %	6,7 %	6,8 %	7,9 %	8,0 %	8,0 %	8,2 %	7,6 %	7,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q15—Diriez-vous que la supervision du compagnon et/ou du contremaître est, en général ... ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Suffisante	78,7 %	70,2 %	70,7 %	82,0 %	76,3 %	76,6 %	80,4 %	74,2 %	74,5 %
Insuffisante	16,6 %	23,8 %	23,3 %	15,4 %	17,9 %	17,8 %	15,9 %	20,0 %	19,8 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	4,7 %	6,0 %	5,9 %	2,6 %	5,8 %	5,6 %	3,6 %	5,8 %	5,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q16—Diriez-vous que les règles imposées dans l'industrie de la construction sont, en général... ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Trop élevées	13,3 %	16,7 %	16,5 %	16,2 %	23,4 %	23,1 %	14,8 %	21,0 %	20,7 %
Acceptables	78,7 %	74,2 %	74,5 %	78,1 %	68,7 %	69,1 %	78,4 %	70,6 %	71,0 %
Pas assez élevées	6,6 %	5,9 %	5,9 %	4,4 %	5,6 %	5,5 %	5,5 %	5,7 %	5,7 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	1,4 %	3,2 %	3,1 %	1,3 %	2,3 %	2,3 %	1,4 %	2,6 %	2,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q17—Diriez-vous que l'obligation pour un apprenti non diplômé de s'inscrire à un cours de perfectionnement est trop contraignante ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	26,5 %	19,0 %	19,5 %	21,5 %	22,2 %	22,2 %	23,9 %	21,1 %	21,2 %
Non	63,5 %	72,2 %	71,6 %	67,1 %	67,1 %	67,1 %	65,4 %	68,9 %	68,7 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	10,0 %	8,8 %	8,9 %	11,4 %	10,7 %	10,7 %	10,7 %	10,0 %	10,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q18—De manière générale, les relations avec votre employeur étaient-elles bonnes ou mauvaises dans l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	90,5 %	80,2 %	80,9 %	90,4 %	87,6 %	87,7 %	90,4 %	85,0 %	85,3 %
Mauvaises	7,1 %	15,0 %	14,4 %	5,3 %	7,4 %	7,3 %	6,2 %	10,0 %	9,9 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	2,4 %	4,8 %	4,7 %	4,4 %	5,0 %	5,0 %	3,4 %	4,9 %	4,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q19—De manière générale, les relations avec vos collègues de travail étaient-elles bonnes ou mauvaises dans l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bonnes	87,2 %	87,3 %	87,3 %	94,7 %	93,2 %	93,2 %	91,1 %	91,1 %	91,1 %
Mauvaises	8,1 %	9,2 %	9,1 %	2,2 %	3,6 %	3,6 %	5,0 %	5,6 %	5,5 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	4,7 %	3,5 %	3,6 %	3,1 %	3,2 %	3,2 %	3,9 %	3,3 %	3,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q20—Diriez-vous que votre intégration dans les équipes de travail a été ... ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Facile	79,6 %	79,0 %	79,1 %	82,5 %	84,1 %	84,0 %	81,1 %	82,3 %	82,2 %
Difficile	16,6 %	18,3 %	18,2 %	13,6 %	12,8 %	12,8 %	15,0 %	14,7 %	14,7 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	3,8 %	2,7 %	2,8 %	3,9 %	3,2 %	3,2 %	3,9 %	3,0 %	3,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q21—Avez-vous vécu des situations de discrimination reliées à votre sexe ou votre ethnie dans l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	39,8 %	7,0 %	9,2 %	29,8 %	5,3 %	6,2 %	34,6 %	5,8 %	7,3 %
Non	59,7 %	92,3 %	90,1 %	68,0 %	92,9 %	91,9 %	64,0 %	92,7 %	91,3 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,5 %	0,7 %	0,7 %	2,2 %	1,8 %	1,8 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q22—Avez-vous déjà été victime d'intimidation ou d'harcèlement sexuel/psychologique dans l'industrie de la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Oui	23,7 %	17,8 %	18,2 %	20,6 %	13,9 %	14,1 %	22,1 %	15,2 %	15,6 %
Non	74,9 %	81,1 %	80,7 %	77,6 %	84,4 %	84,2 %	76,3 %	83,3 %	82,9 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	1,4 %	1,1 %	1,1 %	1,8 %	1,7 %	1,7 %	1,6 %	1,5 %	1,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q23—Quelle est la principale raison qui vous a amené à travailler dans la construction ?

	Abandons			Maintiens			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accès à la formation/Formation initiale de courte durée	0,9 %	1,5 %	1,5 %	1,8 %	3,1 %	3,0 %	1,4 %	2,6 %	2,5 %
Avait une formation connexe	0,5 %	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %	0,1 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %
Besoins de main-d'œuvre importants/Emplois disponibles	4,7 %	5,0 %	4,9 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %	4,1 %	3,9 %	3,9 %
Conditions de travail intéressantes	4,3 %	9,8 %	9,4 %	7,9 %	7,0 %	7,0 %	6,2 %	7,9 %	7,9 %
Influence familiale/Membre de la famille actif dans la construction	13,7 %	6,5 %	7,0 %	14,9 %	6,5 %	6,9 %	14,4 %	6,5 %	6,9 %
Passion/Travail manuel/Aptitude manuelle	42,2 %	38,2 %	38,5 %	40,8 %	41,1 %	41,1 %	41,5 %	40,1 %	40,2 %
Permet de se déplacer/voyager	0,0 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,8 %	0,7 %	0,2 %	0,7 %	0,6 %
Relever des défis intéressants	6,6 %	5,9 %	5,9 %	6,1 %	6,9 %	6,9 %	6,4 %	6,5 %	6,5 %
Rémunération intéressante	21,8 %	26,3 %	26,0 %	18,0 %	22,7 %	22,5 %	19,8 %	24,0 %	23,8 %
Travail d'équipe/Camaraderie	1,9 %	1,8 %	1,8 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %
Voulait changer de métier/nouveauté/curiosité/faire changement	0,5 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,1 %	0,1 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %
Autres raisons; spécifier	1,9 %	2,9 %	2,9 %	3,1 %	5,1 %	5,0 %	2,5 %	4,3 %	4,2 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	0,9 %	0,5 %	0,5 %	0,0 %	1,1 %	1,0 %	0,5 %	0,9 %	0,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q24—Vous avez répondu qu'actuellement vous ne travaillez pas dans l'industrie de la construction. Quelle est la principale raison qui vous a amené à ne plus travailler dans l'industrie de la construction ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Conciliation travail / famille difficile	5,7 %	0,6 %	0,9 %
Congé de maternité	4,3 %	0,0 %	0,3 %
Discrimination/intimidation/harcèlement	3,8 %	1,9 %	2,0 %
Entré dans l'industrie pour combler un emploi temporaire ou d'été	0,5 %	0,9 %	0,9 %
Instabilité	0,5 %	2,9 %	2,8 %
L'accueil dans l'industrie	0,9 %	0,7 %	0,7 %
Le manque de formation	0,9 %	0,8 %	0,8 %
Le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise qui m'embauchait	9,0 %	19,0 %	18,3 %
Les conditions de travail	11,4 %	13,1 %	13,0 %
Les règles imposées dans l'industrie de la construction	1,9 %	2,8 %	2,8 %
Les relations avec mes collègues, mon employeur ou mon syndicat	3,3 %	5,5 %	5,4 %
Mauvais choix de carrière	7,6 %	11,8 %	11,5 %
Problème de santé ou accident de travail	13,3 %	10,8 %	11,0 %
Raisons familiales	1,4 %	0,5 %	0,5 %
Raisons personnelles	15,6 %	7,0 %	7,5 %
Région éloignée/trop de voyageant	3,3 %	4,1 %	4,1 %
Retour aux études	5,2 %	4,0 %	4,1 %
Travail exigeant	1,9 %	1,2 %	1,2 %
Voulait du changement/opportunité	3,8 %	6,0 %	5,9 %
Autres raisons; spécifier	4,3 %	4,1 %	4,1 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	1,4 %	2,1 %	2,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Q25—Aimeriez-vous revenir travailler dans la construction un jour?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Oui	71,6 %	58,0 %	58,9 %
Non	21,3 %	30,2 %	29,6 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	7,1 %	11,8 %	11,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

CCQ.ORG

PD5229F (1909)