

**RAPPORT  
SUR LE SERVICE  
DE RÉFÉRENCE  
DE MAIN-D'ŒUVRE  
DANS L'INDUSTRIE  
DE LA  
CONSTRUCTION**

**2015**





Le 11 avril 2016

Madame la Ministre,

Au nom de la Commission de la construction du Québec (CCQ), je vous transmets le *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* pour l'année 2015.

Le présent rapport porte sur l'activité du service au 31 décembre 2015. Il s'agit de la deuxième année complète d'activité du Carnet référence construction (Carnet). Rappelons, d'entrée de jeu, que le Carnet remplit sa fonction 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sans interruption depuis le 9 septembre 2013. Les travailleurs y sont tous représentés, les employeurs qui ont des besoins de main-d'œuvre y ont un accès constant et toutes les associations titulaires de permis de référence utilisent le système pour référer leurs membres. Somme toute, les volumes d'utilisation sont significatifs et alignés sur les besoins anticipés lors de la création du service. On note surtout une amélioration notable du côté de la responsabilisation des employeurs quant à leur processus d'embauche – ce qui constituait l'objectif premier de la nouvelle réglementation.

Au cours de 2015, la CCQ a mis de l'avant quelques améliorations techniques de la plateforme Web afin d'en faciliter l'utilisation. Nous poursuivons aussi notre vigie sur l'utilisation du Carnet et menons les enquêtes nécessaires en cas de pratiques illégales de référence.

Après un peu plus de deux ans d'utilisation, les changements souhaités dans les comportements des joueurs de l'industrie sont visibles, mais ils demeurent timides. Il s'agit, nous le répétons, d'une transformation profonde dans la culture de l'industrie, ce qui nécessite du temps.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.



**Diane Lemieux**  
Présidente-directrice générale  
Commission de la construction du Québec



---

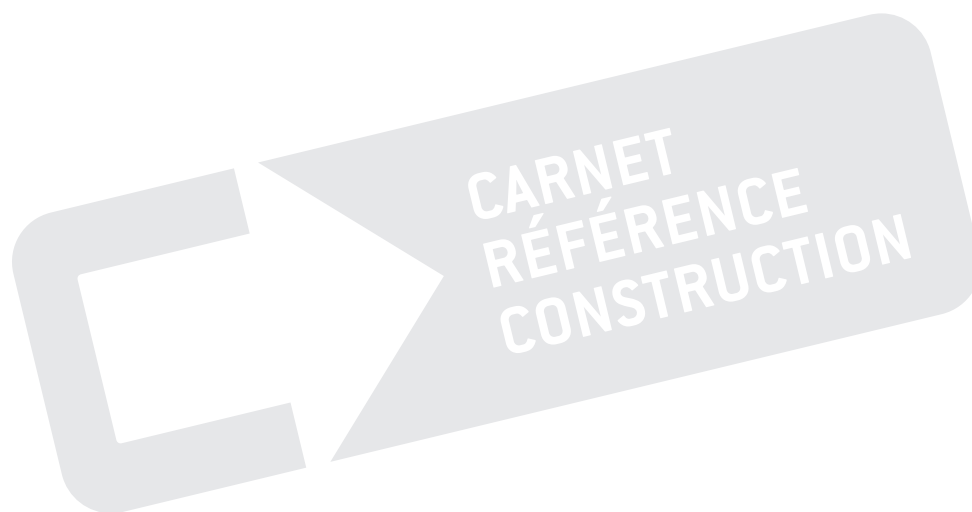
# TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	3
<b>FAITS SAILLANTS .....</b>	<b>4</b>
<b>ANALYSE DES RÉSULTATS .....</b>	<b>6</b>
<b>Mise en contexte .....</b>	<b>6</b>
<b>Les déclarations de besoin de main-d'œuvre .....</b>	<b>7</b>
<b>L'utilisation des critères avancés de recherche .....</b>	<b>10</b>
<b>La participation au profil professionnel .....</b>	<b>11</b>
<b>Les références des titulaires de permis .....</b>	<b>13</b>
<b>Les références de la CCQ .....</b>	<b>16</b>
<b>Les embauches et les fins d'emploi .....</b>	<b>18</b>
Évolution générale .....	18
Les sources de recrutement identifiées .....	20
<b>La situation des femmes et le Carnet référence construction .....</b>	<b>24</b>
<b>AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION .....</b>	<b>28</b>
<b>Les progrès accomplis en 2015 .....</b>	<b>28</b>
<b>SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS .....</b>	<b>29</b>
<b>La vigie et les enquêtes .....</b>	<b>29</b>
<b>Les contacts entre employeurs et titulaires de permis .....</b>	<b>30</b>
<b>Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet référence construction .....</b>	<b>31</b>
<b>CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION .....</b>	<b>32</b>
<b>Le point sur l'atteinte des objectifs du <i>Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> .....</b>	<b>32</b>
Assurer le libre choix des employeurs lors de l'embauche .....	32
Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche .....	33
Apporter de la transparence dans le processus de référence .....	34
Favoriser le pluralisme syndical .....	34
Mettre en valeur les candidatures féminines .....	34
<b>Constats récurrents .....</b>	<b>35</b>
<b>Pistes d'amélioration .....</b>	<b>36</b>

---

# TABLE DES MATIÈRES

<b>ANNEXES</b> .....	<b>37</b>
1. Détail de l'activité des titulaires de permis.....	<b>37</b>
2. La représentativité syndicale dans l'industrie.....	<b>38</b>
3. Synthèse des principaux changements en vigueur depuis la mise en ligne du Carnet référence construction.....	<b>39</b>
4. Le fonctionnement du service.....	<b>40</b>
Processus de déclaration de besoin de main-d'œuvre.....	<b>40</b>
Règles spécifiques concernant les listes de la CCQ.....	<b>41</b>
Le profil professionnel du travailleur.....	<b>41</b>
Règles spécifiques concernant les listes des titulaires de permis.....	<b>41</b>
Des sanctions pour les pratiques non conformes.....	<b>42</b>
5. Schémas du fonctionnement du Carnet référence construction.....	<b>43</b>



---

# INTRODUCTION

« La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente. Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant : la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service. »

Extrait – article 26 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, a.123, 1<sup>er</sup> al., par. 8.6°)

Le Carnet référence construction est une plateforme Web qui rassemble les services en ligne liés à la gestion et à la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L'objectif est de référer rapidement, efficacement et avec transparence aux entreprises la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Sur cette plateforme interactive, les employeurs expriment leurs besoins de main-d'œuvre, les travailleurs mettent leurs compétences en valeur et les associations titulaires de permis peuvent proposer de référer des candidats.

Depuis le 9 septembre 2013, les employeurs utilisent le Carnet référence construction pour déclarer leurs besoins de main-d'œuvre. Toutes les demandes de référence de main-d'œuvre se font exclusivement en ligne, sur la plateforme.

Le Carnet :

- s'alimente à la banque de profils professionnels des travailleurs de la construction – plus les profils sont complets, plus le travailleur a de chances d'être référé pour un emploi selon ses attentes ;
- permet aux employeurs de chercher des profils de compétence et des certifications spécifiques ;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche / de mise à pied ;
- transmet les demandes des employeurs aux associations ou aux locaux titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats.

Le présent rapport est le troisième déposé auprès du ministre du Travail et le premier qui permette une comparaison entre deux années complètes.

---

# FAITS SAILLANTS

## Le contexte économique et d'affaires dans l'industrie de la construction :

- Baisse de **6 % du volume des heures travaillées** dans la construction en 2015 par rapport à 2014 ;
  - On note une diminution sensible des besoins de main-d'œuvre, ce qui se répercute sur l'utilisation du Carnet.
- Après plus de deux ans d'utilisation du Carnet, de nouvelles pratiques d'embauche se développent dans l'industrie, dont la constitution de listes privées par les employeurs, pour référence future (pratique présente chez 19 % d'entre eux).

## Les déclarations de besoin de main-d'œuvre :

- 4 800 employeurs ont fait 20 400 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 42 900 salariés, soit une baisse de 9 % des employeurs et d'environ 20 % des déclarations et du nombre de salariés recherchés par rapport à 2014 ;
- Comme en 2014, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnelle à la part des heures travaillées dans chaque secteur ;
- Dans la plupart des cas, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel au volume d'heures travaillées par métier – situation similaire à 2014.

## L'utilisation des critères avancés de recherche :

- Plus de la moitié des employeurs ont précisé au moins un critère particulier dans leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, une amélioration significative par rapport à 2014.

## La participation au profil professionnel :

- 30 000 participants au profil professionnel, une **augmentation de 7 %** par rapport à 2014.

## Les références des titulaires de permis :

- Les titulaires de permis sont au nombre de 43, pour un total de 400 représentants/utilisateurs du Carnet en 2015, situation inchangée par rapport à 2014 ;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 42 900 listes de candidats (-12 % par rapport à 2014), contenant 200 000 candidatures (-9 % par rapport à 2014) ;
- 17 600 personnes différentes ont été référées (-15 % par rapport à 2014), ce qui veut dire qu'un candidat est revenu en moyenne 11 fois sur les listes des titulaires de permis ;
- Dans 45 % des cas, les titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre.



---

### Les références de la CCQ :

- La CCQ a fourni 20 600 listes de salariés, dont 78 listes personnalisées ; il s'agit de diminutions par rapport à 2014 ;
- En 2015, la CCQ a proposé 339 100 candidatures, dont 49 200 candidats différents (-16 % et -6 % par rapport à 2014).

### Évolution générale des embauches :

- Les employeurs sont plus conformes au chapitre des déclarations d'embauche en 2015 :
  - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 8 % en 2015, comparativement à 11 % pour 2014 et 14 % dans les années précédant 2013.

### Les sources de recrutement identifiées :

- Les embauches sont surtout faites dans le **réseau personnel de l'employeur (87 %)** et, plus marginalement, par référence de la CCQ (4 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (similaire à 2014) ;
- Un nombre de 3 482 embauches ont pour source les titulaires de permis et 6 306 des listes fournies par la CCQ (-32 % et -22 % par rapport à 2014) :
  - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 42 900 salariés – **23 % de ces besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ** ;
- Des 3 482 embauches ayant pour source les titulaires de permis, la plupart viennent du CPQMC-I (64 %) et de la FTQ-Construction (23 %), situation également observable en 2014.

### La situation des femmes et le Carnet référence construction en 2015 :

- 73 % des femmes travaillent dans un des cinq métiers ou occupations les plus en demande dans le Carnet ;
- Les femmes remplissent davantage leur profil professionnel que les hommes (23 % contre 17 %) ;
- Par rapport au total des embauches en 2015, **le Carnet a été la source de 10 % des embauches des femmes contre 5 % des embauches des hommes** ;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2015 :
  - En cours d'année, 17 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, alors que c'est le cas pour 10 % chez les hommes ;
  - En cours d'année, 11 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste des titulaires de permis, alors que c'est le cas pour 20 % des hommes.



# ANALYSE DES RÉSULTATS

## MISE EN CONTEXTE

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 330 000 embauches ou fins d'emploi par année, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 150 000 travailleurs et 25 000 employeurs actifs. C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur-employeur se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail.

Avant le début de l'analyse des données du Carnet, il est nécessaire d'apporter certaines précisions. En 2015, on constate qu'un nombre moins élevé d'employeurs ont utilisé le Carnet par rapport à 2014. En valeur absolue, leur nombre est passé de 5 291 à 4 789, soit une baisse de 9 % ou environ 500 employeurs. En proportion toutefois, cette diminution n'est que de 2 % (de 21 % à 19 %). Cette baisse de participation influence à la baisse toutes les statistiques relativement au Carnet. Il s'agit d'une diminution qui survient en même temps qu'une baisse de 6 % du volume des heures travaillées dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20.

### Nombre d'heures travaillées, d'employeurs au total et d'employeurs qui ont utilisé le Carnet, annuellement

	2014	2015	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées	149 384 119	140 113 224	-6 %
Nombre d'employeurs au total	25 724	25 610	0 %
Nombre d'employeurs qui ont utilisé le Carnet	5 291	4 789	-9 %
			Variation (%)
Proportion d'employeurs qui ont utilisé le Carnet	21 %	19 %	-2 %

De plus, soulignons un phénomène qui peut contribuer à réduire l'utilisation du Carnet par les employeurs. Depuis la mise en ligne du Carnet, les employeurs ayant fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre ont accumulé les listes de salariés. Les employeurs peuvent conserver ces listes pour une utilisation future. Ainsi, il est raisonnable de penser que les employeurs qui font face à des besoins de main-d'œuvre puissent utiliser les listes qu'ils ont déjà reçues sans faire de déclaration de besoin de main-d'œuvre dans le Carnet. Un sondage effectué par la CCQ en septembre 2015 a révélé que 19 % des employeurs qui utilisaient le Carnet se sont ainsi constitué une banque de candidats pour une utilisation future à partir des listes fournies par la CCQ ou les syndicats.

La CCQ recueille les données de l'utilisation du Carnet depuis septembre 2013. Ainsi, il est possible aujourd'hui de comparer deux années complètes, soit 2014 et 2015. À moins d'indication contraire, les variations indiquées dans le texte font référence à la différence entre ces deux années.

## LES DÉCLARATIONS DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'un employeur veut chercher des travailleurs avec le Carnet, il fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre. Il s'agit d'une demande électronique qui a pour but de recevoir une liste de travailleurs qui correspondent à ses critères.

Au cours de 2015, 20 400 demandes des employeurs ont été inscrites au Carnet (-18 % par rapport à 2014). Quelque 4 800 employeurs différents (-9 %) ont déposé ces demandes en vue d'embaucher plus de 42 900 travailleurs (-21 %). Ces demandes ont généré près de 9 800 embauches (-26 %) pour lesquelles la source identifiée est soit la référence de la CCQ ou celle d'un titulaire de permis, ce qui représente 23 % des besoins exprimés. Toutes sources confondues, ce nombre d'embauches représente 5 % des 180 000 embauches signalées en 2015 (-2 %).

En moyenne, comme en 2014, une demande de référence de main-d'œuvre de la part d'un employeur vise l'embauche de 2,1 travailleurs. Le deux tiers des déclarations concernent toutefois un besoin pour l'embauche d'un seul travailleur, et seulement 870 des 20 443 déclarations ont concerné des besoins de plus de cinq travailleurs. Ces demandes pour de multiples travailleurs à la fois, bien que peu nombreuses, ont représenté près de 25 % des besoins en termes de nombre de salariés pour l'année.

**Déclarations de besoin de main-d'œuvre  
selon le nombre de salariés recherchés, annuellement**

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations	Variation	Pourcentage des déclarations	Différence	Part des salariés recherchés	Différence
1	2014	15 104		61 %		28 %	
	2015	12 730	-16 %	62 %	2 %	31 %	4 %
2	2014	5 146		21 %		19 %	
	2015	4 252	-17 %	21 %	0 %	21 %	2 %
3	2014	1 273		5 %		7 %	
	2015	1 024	-20 %	5 %	0 %	8 %	1 %
4	2014	1 238		5 %		9 %	
	2015	977	-21 %	5 %	0 %	10 %	1 %
5	2014	753		3 %		7 %	
	2015	590	-22 %	3 %	0 %	7 %	0 %
6-10	2014	1 054		4 %		16 %	
	2015	638	-39 %	3 %	-1 %	13 %	-3 %
11-15	2014	136		1 %		3 %	
	2015	81	-40 %	0 %	0 %	3 %	-1 %
16-20	2014	86		0,3 %		3 %	
	2015	81	-6 %	0,4 %	0 %	4 %	1 %
21+	2014	100		0,4 %		8 %	
	2015	70	-30 %	0,3 %	0 %	3 %	-4 %
Total	2014	24 890		100 %		100 %	
	2015	20 443	-18 %	100 %		100 %	

En 2015, la répartition des déclarations de besoin de main-d'œuvre par secteur d'activité et du nombre de salariés recherchés est similaire à l'importance qu'occupe chaque secteur dans les heures rapportées à la CCQ dans les rapports mensuels. En effet, les services de référence du Carnet ne sont pas utilisés seulement par les employeurs qui faisaient traditionnellement affaire avec les syndicats pour combler des besoins de main-d'œuvre, soit surtout ceux du secteur industriel et du secteur du génie civil et de la voirie. Le Carnet donne l'occasion aux employeurs des autres secteurs d'activité de déclarer leurs besoins, qui sont transmis de la même façon aux titulaires de permis.

**Données sectorielles : déclarations de besoin de main-d'œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuellement**

Secteur	Année	Déclarations		Employeurs concernés		Salariés recherchés		Pourcentage des besoins		Heures travaillées	
								% du total	Volume (millions)**		
Génie civil et voirie	2014	3 258		628		7 696		14 %		20 %	29,2
	2015	2 450	-25 %	526	-16 %	5 361	-30 %	13 %	-2 %	19 %	26,3 -9,7 %
Industriel	2014	1 534		337		5 769		11 %		10 %	14,5
	2015	952	-38 %	255	-24 %	3 597	-38 %	8 %	-2 %	7 %	10,2 -29,5 %
Institutionnel et commercial	2014	11 163		2 635		25 774		47 %		52 %	77,8
	2015	9 649	-14 %	2 407	-9 %	21 735	-16 %	51 %	3 %	55 %	77,6 -0,4 %
Résidentiel	2014	5 924		1 959		9 053		17 %		19 %	27,9
	2015	4 914	-17 %	1 772	-10 %	7 287	-20 %	17 %	0 %	19 %	26,6 -4,6 %
Non identifié	2014	3 011		1 128		6 109		11 %		-	-
	2015	2 478	-18 %	968	-14 %	4 907	-20 %	11 %	0 %	-	-
<b>Total*</b>	2014	<b>24 890</b>		<b>5 291</b>		<b>54 401</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>149,4</b>
	2015	<b>20 443</b>	<b>-18 %</b>	<b>4 789</b>	<b>-9 %</b>	<b>42 887</b>	<b>-21 %</b>	<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>140,7 -6,3 %</b>

\* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

\*\* Données provisoires. Elles seront définitives en avril 2016.

Par métier ou occupation, la répartition des besoins est également similaire à la répartition du volume de travail. Parmi les plus demandés, il y a les charpentiers-menuisiers et les occupations, suivis des tuyauteurs et des électriciens. Quelques métiers affichent toutefois un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, par exemple les ferrailleurs, les calorifugeurs, les carreurs, les monteurs-assembleurs et les plâtriers. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés.

Par exemple, on dénombre 307 déclarations de besoin de main-d'œuvre visant des ferrailleurs, pour 1 692 ferrailleurs recherchés. Ce nombre représente 3 % des salariés recherchés, alors que l'ensemble des ferrailleurs ne représentent que 1 % des salariés de l'industrie.

**Données par métier : déclarations de besoin de main-d'œuvre, nombre et part des salariés recherchés et part du métier dans l'industrie, annuellement**

Métier ou occupation	Déclarations			Salariés recherchés			Part des salariés recherchés			Part dans l'industrie*		
	2014	2015	Var.	2014	2015	Var.	2014	2015	Diff.	2014	2015	Diff.
Occupation	4 099	3 176	-23 %	10 638	8 288	-22 %	20 %	19 %	-0,2 %	16 %	15 %	-0,6 %
Charpentier-menuisier	4 718	3 840	-19 %	9 187	7 091	-23 %	17 %	17 %	0 %	26 %	26 %	0,2 %
Tuyauteur	1 816	1 486	-18 %	4 639	3 251	-30 %	9 %	8 %	-1 %	6 %	6 %	0,1 %
Peintre	1 658	1 462	-12 %	3 644	3 017	-17 %	7 %	7 %	0 %	4 %	4 %	0,0 %
Électricien	1 746	1 345	-23 %	3 657	2 429	-34 %	7 %	6 %	-1 %	11 %	11 %	0,2 %
Monteur-assembleur	1 753	1 199	-32 %	3 369	2 210	-34 %	6 %	5 %	-1 %	2 %	2 %	-0,1 %
Plâtrier	987	904	-8 %	1 864	1 804	-3 %	3 %	4 %	1 %	2 %	2 %	0,0 %
Carreleur	970	954	-2 %	1 666	1 754	5 %	3 %	4 %	1 %	3 %	3 %	0,0 %
Briqueleur-maçon	658	664	1 %	1 628	1 762	8 %	3 %	4 %	1 %	2 %	2 %	0,1 %
Couvreur	667	616	-8 %	1 592	1 509	-5 %	3 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Ferblantier	991	717	-28 %	1 771	1 246	-30 %	3 %	3 %	0 %	3 %	4 %	0,2 %
Ferrailleur	250	307	23 %	1 112	1 692	52 %	2 %	4 %	2 %	3 %	3 %	0,1 %
Cimentier-applicateur	577	495	-14 %	1 355	1 048	-23 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Poseur de systèmes intérieurs	418	408	-2 %	991	972	-2 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Calorifugeur	361	304	-16 %	894	780	-13 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	455	370	-19 %	934	609	-35 %	2 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	352	318	-10 %	948	483	-49 %	2 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	0,0 %
Frigoriste	594	429	-28 %	775	503	-35 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0,1 %
Mécanicien en protection-incendie	324	300	-7 %	587	522	-11 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Grutier	445	301	-32 %	714	388	-46 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	0,0 %
Chaudronnier	121	90	-26 %	663	268	-60 %	1 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles	304	268	-12 %	511	408	-20 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	-0,1 %
Mécanicien industriel de chantier	177	128	-28 %	534	341	-36 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	-0,1 %
Opérateur d'équipement lourd	283	247	-13 %	465	314	-32 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	-0,1 %
Mécanicien d'ascenseur	140	103	-26 %	233	183	-21 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	26	12	-54 %	30	15	-50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
<b>Total</b>	<b>24 890</b>	<b>20 443</b>	<b>-18 %</b>	<b>54 401</b>	<b>42 887</b>	<b>-21 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

\* En termes de nombre de salariés actifs.

---

## L'UTILISATION DES CRITÈRES AVANCÉS DE RECHERCHE

Lorsque les employeurs font leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, ils sont invités à utiliser des critères avancés de recherche pour préciser leurs demandes. Le degré de précision est évidemment un facteur déterminant dans la qualité des listes transmises.

Au cours de 2015, plus de la moitié des employeurs (+12 %) ont précisé au moins un critère particulier dans leur déclaration de besoin de main-d'œuvre, mis à part les critères obligatoires : l'occupation ou le métier recherché, le statut (compagnon ou apprenti) et la région.

Lorsqu'il spécifie des critères particuliers, l'employeur en identifie en moyenne trois. Les deux principaux critères sont toutefois peu déterminants : on indique qu'il s'agit d'un emploi de jour ou d'un emploi à temps plein. Plus déterminants sont les critères de détenir un permis de conduire, un diplôme particulier ou une certification spécifique. Le critère le plus déterminant, soit de bien connaître une tâche précise du métier, est aussi le critère le moins utilisé.

### Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

Critères	2014	2015	Différence
Jour	44 %	55 %	12 %
Temps plein	41 %	51 %	10 %
Permis de conduire	30 %	37 %	7 %
Diplôme	21 %	26 %	5 %
Certification	7 %	9 %	2 %
Tâche	7 %	10 %	3 %
Sans critères	48 %	36 %	-12 %

---

## LA PARTICIPATION AU PROFIL PROFESSIONNEL

*Le Carnet référence construction contient un profil professionnel de base pour chaque détenteur de certificat de compétence. Ce profil de départ indique le métier ou l'occupation, le statut (apprenti ou compagnon), la région et la sous-région de placement, les secteurs d'activité, l'horaire (temps plein) et le quart de travail (jour). Un travailleur peut ajouter des informations à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou préférences d'emploi, ainsi que pour faire part de son désir d'être référé par la CCQ même s'il est déjà en emploi.*

Comme plus de 85 % des employeurs trouvent les travailleurs dont ils ont besoin dans leur réseau, il est raisonnable de penser que les travailleurs les plus susceptibles d'être sollicités par des employeurs par le truchement du Carnet référence construction représentent 15 % de la main-d'œuvre, soit (entre 20 000 et 25 000 travailleurs). En date du 15 janvier 2015, un nombre de 27 991 travailleurs avaient rempli leur profil professionnel et ce nombre a augmenté à 30 097 au 16 février 2016, soit une hausse de 7 %.

Comme le montre le tableau suivant, toutes proportions gardées, les travailleurs sont plus nombreux à avoir fait le choix de bonifier leur profil professionnel dans certains métiers et occupations, comme les monteurs-assembleurs, les mécaniciens de machines lourdes, les mécaniciens industriels de chantier ou les occupations. Par contre, d'autres métiers, comme les chaudronniers, les poseurs de revêtements souples ou les couvreurs, montrent une plus faible participation. On note que les femmes remplissent davantage leur profil : 23,3 % d'entre elles l'ont fait, comparativement à 17,2 % des hommes.



## Proportion des détenteurs de certificat ayant rempli leur profil professionnel

Métier ou occupation	Pourcentage des détenteurs du métier ou de l'occupation		Différence
	Au 15 janvier 2015	Au 16 février 2016	
Monteur-assembleur	20,0 %	21,7 %	1,7 %
Occupation	18,8 %	20,6 %	1,9 %
Mécanicien de machines lourdes	19,7 %	20,5 %	0,8 %
Mécanicien industriel de chantier	19,2 %	20,4 %	1,2 %
Ferrailleur	18,8 %	20,2 %	1,3 %
Électricien	19,1 %	20,0 %	1,0 %
Grutier	17,9 %	20,0 %	2,1 %
Peintre	17,9 %	19,4 %	1,4 %
Ferblantier	18,0 %	18,8 %	0,7 %
Tuyauteur	17,5 %	18,4 %	0,9 %
Poseur de systèmes intérieurs	17,5 %	17,5 %	0,0 %
Plâtrier	16,0 %	16,6 %	0,6 %
Opérateur de pelles	15,6 %	16,4 %	0,8 %
Charpentier-menuisier	15,4 %	16,3 %	1,0 %
Briqueteur-maçon	15,6 %	16,1 %	0,5 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	13,5 %	15,0 %	1,4 %
Opérateur d'équipement lourd	14,1 %	14,9 %	0,8 %
Cimentier-applicateur	13,8 %	14,3 %	0,5 %
Mécanicien en protection-incendie	13,4 %	14,0 %	0,5 %
Calorifugeur	12,6 %	13,4 %	0,8 %
Carreleur	12,3 %	12,1 %	-0,1 %
Frigoriste	11,9 %	11,9 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	9,9 %	11,3 %	1,5 %
Poseur de revêtements souples	8,4 %	9,2 %	0,8 %
Couvreur	7,9 %	8,2 %	0,3 %
Chaudronnier	6,3 %	7,3 %	1,0 %
<b>Total</b>	<b>16,3 %</b>	<b>17,3 %</b>	<b>1,0 %</b>
Nombre de femmes	23,8 %	23,3 %	-0,5 %
Nombre d'hommes	16,2 %	17,2 %	1,0 %



---

## LES RÉFÉRENCES DES TITULAIRES DE PERMIS

*Les titulaires de permis – centrales ou locaux syndicaux – reçoivent les demandes des employeurs. Ceux-ci peuvent envoyer des listes de candidats aux employeurs dans le but de combler leurs besoins.*

Au 31 décembre 2015, on dénombrait 43 titulaires de permis de référence de main-d'œuvre émis par le ministère du Travail, soit 27 à des locaux du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI), 13 à des locaux de la FTQ-Construction, et 1 à chacune des autres associations syndicales, soit la CSD-Construction, la CSN-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC). Chacun des 43 titulaires peut inscrire plusieurs représentants, si bien que plus de 400 personnes sont dûment autorisées à effectuer de la référence de main-d'œuvre, dans un ou plusieurs métiers et occupations, et une ou plusieurs régions.

Pour l'année 2015 dans son ensemble, les 20 400 déclarations de besoin de main-d'œuvre transmises au Carnet par les employeurs ont été acheminées aux titulaires, selon les métiers ou régions pour lesquels ils détiennent un permis. Ceci a occasionné le transfert de 146 600 déclarations de besoin de main-d'œuvre vers une personne autorisée à référer, soit une moyenne de 7 transferts par déclaration de besoin. Les cinq associations syndicales (ou un de leurs locaux) reçoivent la vaste majorité des déclarations selon les droits accordés par leur permis, et ce, autant de fois qu'elles ont de représentants. Certaines déclarations ont ainsi pu être acheminées simultanément à une quinzaine d'associations ou locaux.

Dans ces circonstances, il est normal que plusieurs représentants ne répondent pas à toutes les déclarations qui leur sont transmises. En effet, selon leur permis, certains titulaires sont autorisés à référer des travailleurs dans plusieurs métiers, incluant souvent toutes les occupations, et plusieurs régions, alors que dans les faits, leurs représentants concentrent leurs efforts dans un champ d'activité plus restreint. Les titulaires ont ainsi fourni 42 942 réponses avec des candidats (-12 %), ce qui représente 29 % du nombre total de transferts. Dans 26 % des cas, les titulaires ont choisi de répondre en utilisant la fonction « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera référé ». Les autres demandes transférées sont tout simplement restées sans réponse à l'expiration du délai de 48 heures (45 % des cas).

Si l'on considère la situation du point de vue des employeurs qui ont demandé des références, on constate que les demandeurs reçoivent environ deux listes de la part des titulaires de permis en plus de celles de la CCQ.

Quelque 200 000 candidatures (-9 %) ont été fournies par les titulaires de permis aux employeurs, pour un total de 17 600 candidats différents (-15 %). Ainsi, au cours de l'année, un même candidat a pu revenir en moyenne 11,4 fois sur les listes fournies.



### Activité des titulaires de permis de référence, annuellement

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2014	2015	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	24 890	20 443	-18 %
Nombre de salariés demandés	54 401	42 887	-21 %
Déclarations de besoin transférées aux titulaires de permis	179 417	146 621	-18 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	7	7	0 %

Réponses des titulaires de permis	2014	2015	Variation
Réponses avec référence de candidats	48 818	42 942	-12 %
Candidatures transmises	220 152	200 391	-9 %
Candidats différents	20 762	17 611	-15 %
Nombre moyen d'apparition des candidats différents	10,6 fois	11,4 fois	0,8 fois

Répartition des réponses des titulaires de permis	2014	2015	Différence
Réponses avec référence de candidats	27 %	29 %	+2 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	29 %	26 %	-3 %
Déclarations de besoin sans réponses à l'expiration du délai	44 %	45 %	+1 %

Toutes les associations syndicales ont augmenté leur proportion de réponses comprenant des candidats. En d'autres mots, les associations syndicales répondent proportionnellement plus aux déclarations de besoin de main-d'œuvre (+2 %). L'augmentation est particulièrement marquée chez le SQC (+8 %). Également, le SQC et la CSN sont les associations qui sont le plus proactives dans les réponses ; respectivement, 47 % et 44 % des réponses aux déclarations de besoin contiennent des candidatures, comparativement à 29 % pour l'ensemble des titulaires de permis.

Le nombre de candidats référés par les syndicats pour chaque demande demeure plutôt faible en comparaison des ratios appliqués dans les listes de la CCQ, tel que stipulé au *Règlement*. Notons toutefois que les listes de la CCQ contiennent une part de travailleurs déjà à l'emploi qui désirent être référés.

La très grande majorité des permis de référence ont été délivrés lors des premiers mois d'activité du Carnet en 2013. En 2014, seulement deux autres ont été délivrés, soit pour la FTQ-Construction dans les locaux 1676 et l'AMAQ. En 2015, aucun nouveau permis de référence n'a été délivré. (Pour obtenir plus d'information au sujet des permis de référence, il faut s'adresser au Bureau des permis du ministère du Travail.)

**Données annuelles sur les références des titulaires de permis,  
par association syndicale**

Association syndicale	Année	Nombre de permis	Nombre de représentants	Comprenant des candidats			Nombre de candidatures transmises
				Reçues	Répondues	%	
CPQMCI	2014	27	145	55 688	12 816	23 %	48 685
	2015	27	145	44 637	10 959	25 %	47 234
	<i>Variation</i>	0 %	0 %	-20 %	-14 %	2 %	-3 %
CSD-CONSTRUCTION	2014	1	26	24 900	4 982	20 %	15 404
	2015	1	26	20 443	4 220	21 %	16 165
	<i>Variation</i>	0 %	0 %	-18 %	-15 %	1 %	5 %
CSN-CONSTRUCTIONL	2014	1	34	24 782	10 532	42 %	42 610
	2015	1	34	20 365	9 051	44 %	37 621
	<i>Variation</i>	0 %	0 %	-18 %	-14 %	2 %	-12 %
FTQ-CONSTRUCTION	2014	13	162	49 268	10 813	22 %	51 434
	2015	13	162	40 823	9 161	22 %	41 826
	<i>Variation</i>	0 %	0 %	-17 %	-15 %	0 %	-19 %
SQC	2014	1	33	24 779	9 675	39 %	62 019
	2015	1	33	20 353	9 551	47 %	57 545
	<i>Variation</i>	0 %	0 %	-18 %	-1 %	8 %	-7 %
<b>Total</b>	<b>2014</b>	<b>43</b>	<b>400</b>	<b>179 417</b>	<b>48 818</b>	<b>27 %</b>	<b>220 152</b>
	<b>2015</b>	<b>43</b>	<b>400</b>	<b>146 621</b>	<b>42 942</b>	<b>29 %</b>	<b>200 391</b>
	<b><i>Variation</i></b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>-18 %</b>	<b>-12 %</b>	<b>2 %</b>	<b>-9 %</b>



---

## LES RÉFÉRENCES DE LA CCQ

*La CCQ répond à chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre en fournissant, si possible, des listes de candidatures. Le nombre de candidatures maximal par liste fournie est établi selon les ratios définis dans le Règlement.*

La CCQ a fourni 20 567 listes contenant près de 340 000 candidatures (-16 %). Au total, il y a eu 49 158 candidatures différentes (-6 %), et donc un même candidat a pu apparaître en moyenne 6,9 fois sur ces listes (-0,8 fois).

La CCQ offre aussi des services supplémentaires aux employeurs déclarant des besoins particuliers. En effet, un employeur peut demander des listes additionnelles si la première reçue n'a pas comblé ses besoins (97 demandes, dont 89 listes additionnelles avec candidats fournies en 2015). De plus, lorsque les employeurs expriment des besoins extraordinaires, la CCQ peut leur fournir des listes personnalisées. Dans ces cas particuliers, ce sont les professionnels de la CCQ qui font les démarches auprès des travailleurs. Parmi les raisons qui poussent les employeurs à faire appel à ce service, on note surtout la recherche de candidats dans des métiers à faible représentation, des manœuvres exerçant des occupations spécialisées (en maçonnerie ou en canalisation souterraine, par exemple) ou des travailleurs avec de l'expérience dans une tâche peu répandue. On note une baisse de la sollicitation pour ce type de service. En effet, la CCQ a reçu 331 demandes en 2015, dont 78 ont abouti sur des listes personnalisées. En 2014, la CCQ avait fourni 222 listes personnalisées avec candidats. Les demandes par les employeurs pour obtenir ce service ont diminué de 32 %. On constate aussi que les employeurs sont plus exigeants dans leurs demandes, avec des critères de plus en plus précis.

### Références de la CCQ, annuellement

	2014	2015	Variation
<b>Demande de listes courantes</b>	24 900	20 443	-18 %
Listes fournies avec candidats	24 777	20 400	-18 %
Nombre de candidatures transmises	400 242	337 651	-16 %
Nombre de candidats différents*	51 966	49 062	-6 %
Listes sans candidats	123	43	-65 %
<b>Demande de listes additionnelles</b>	103	97	-6 %
Listes fournies avec candidats	87	89	2 %
Nombre de candidatures transmises	1 172	1 118	-5 %
Nombre de candidats différents*	1 097	972	-11 %
Listes sans candidats	16	8	-50 %
<b>Demande de listes personnalisées</b>	484	331	-32 %
Listes fournies avec candidats	222	78	-65 %
Nombre de candidatures transmises	1 008	356	-65 %
Nombre de candidats différents*	862	341	-60 %
Listes sans candidats	262	253	-3 %
<b>Total</b>	<b>25 487</b>	<b>20 871</b>	<b>-18 %</b>
Listes fournies avec candidats	25 086	20 567	-18 %
Nombre de candidatures transmises	402 422	339 125	-16 %
Nombre de candidats différents*	52 113	49 158	-6 %
Listes sans candidats	401	304	-24 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	7,7	6,9	-0,8 fois

\* Un candidat peut avoir fait partie de plusieurs types de listes, il ne compte toutefois qu'une seule fois dans le total.

La réponse aux besoins des employeurs par la plateforme Web de la CCQ comporte évidemment toujours des impondérables. Les candidats peuvent être difficiles à joindre, la durée ou le lieu de l'emploi peuvent ne pas répondre à leurs attentes, le contrat peut commencer avant la fin du précédent, ils peuvent être à l'emploi et être sur les listes selon leur désir d'être référés, etc. Il n'est pas raisonnable de penser obtenir d'un système informatique une parfaite correspondance entre les candidats fournis et les besoins des employeurs.



---

## LES EMBAUCHES ET LES FINS D'EMPLOI

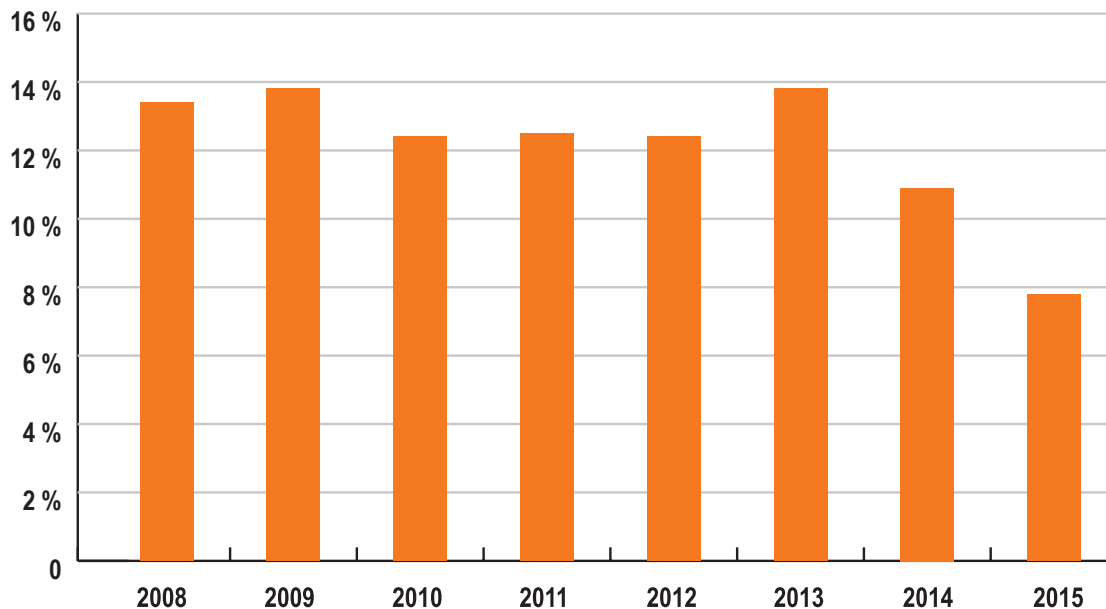
### Évolution générale

Comme le stipule le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction depuis 1982, les employeurs doivent signifier à la CCQ, dans un délai de 48 heures, toute embauche ou fin d'emploi de salarié. Cette obligation est maintenant une des composantes Web du Carnet référence construction.

Ces avis d'embauche ou de Fin d'emploi permettent notamment une mise à jour quotidienne de la disponibilité de la main-d'œuvre et, par voie de conséquence, des listes de référence de la CCQ. L'information provenant des rapports mensuels des employeurs ne permet pas un suivi simultané des mouvements de main-d'œuvre, puisqu'elle n'est disponible que 45 jours après la fin du mois.

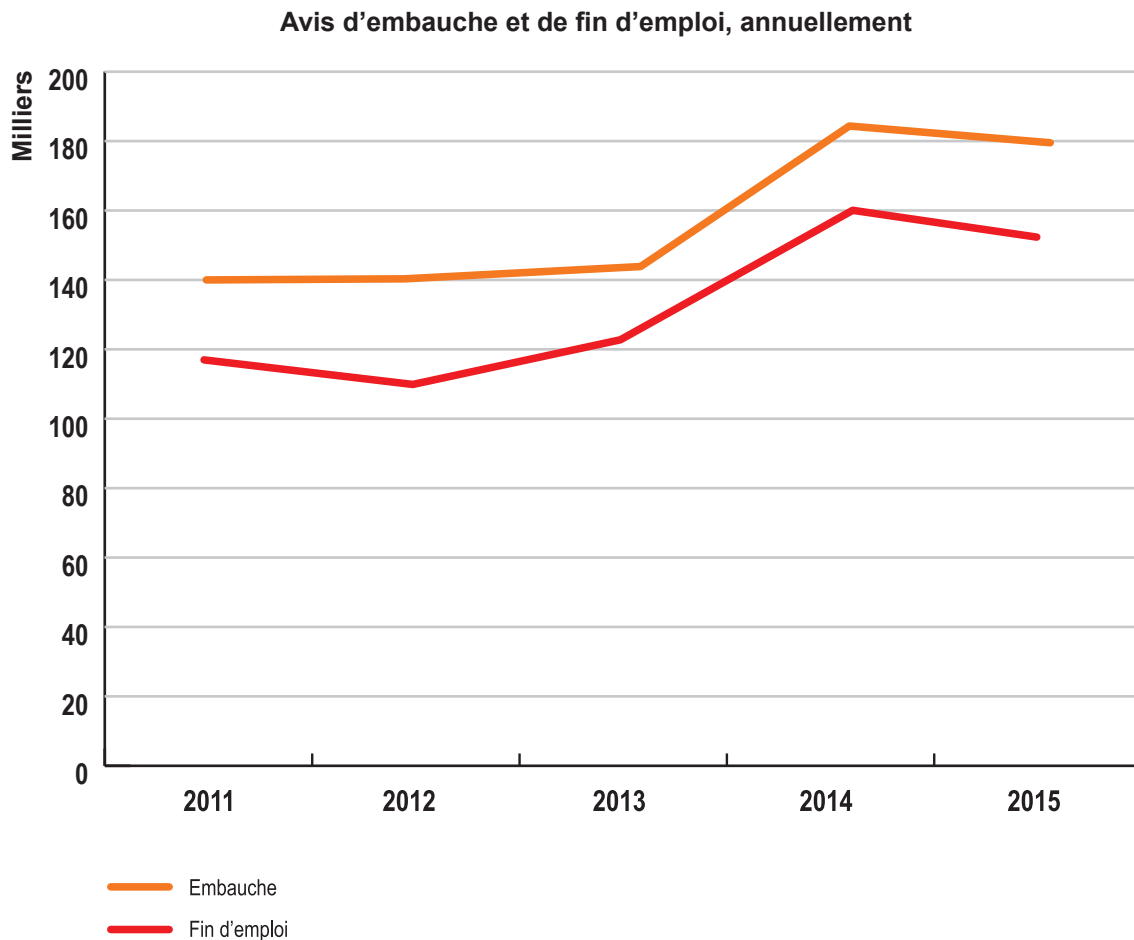
En 2015, il y a eu en moyenne 8 % des embauches initiales qui n'ont pas été déclarées, contre 11 % en 2014 et environ 13 % pour les années précédentes. Donc, nous constatons une amélioration dans la conformité de ces déclarations en 2015.

Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement



---

Quant aux avis de fins d'emploi transmis en 2015, leur nombre est également supérieur aux années 2011 à 2013, mais inférieur à 2014.



---

Le cumul des données sur les avis d'embauche ou de fin d'emploi pour 2015 est présenté au tableau suivant.

### Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement

	2014	2015	Variation
<b>Avis d'embauche transmis</b>			
Nombre d'avis	185 454	179 711	-3 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	16 177	15 900	-2 %
<b>Avis de fin d'emploi transmis</b>			
Nombre d'avis	161 590	151 155	-6 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	13 537	13 241	-2 %

### Les sources de recrutement identifiées

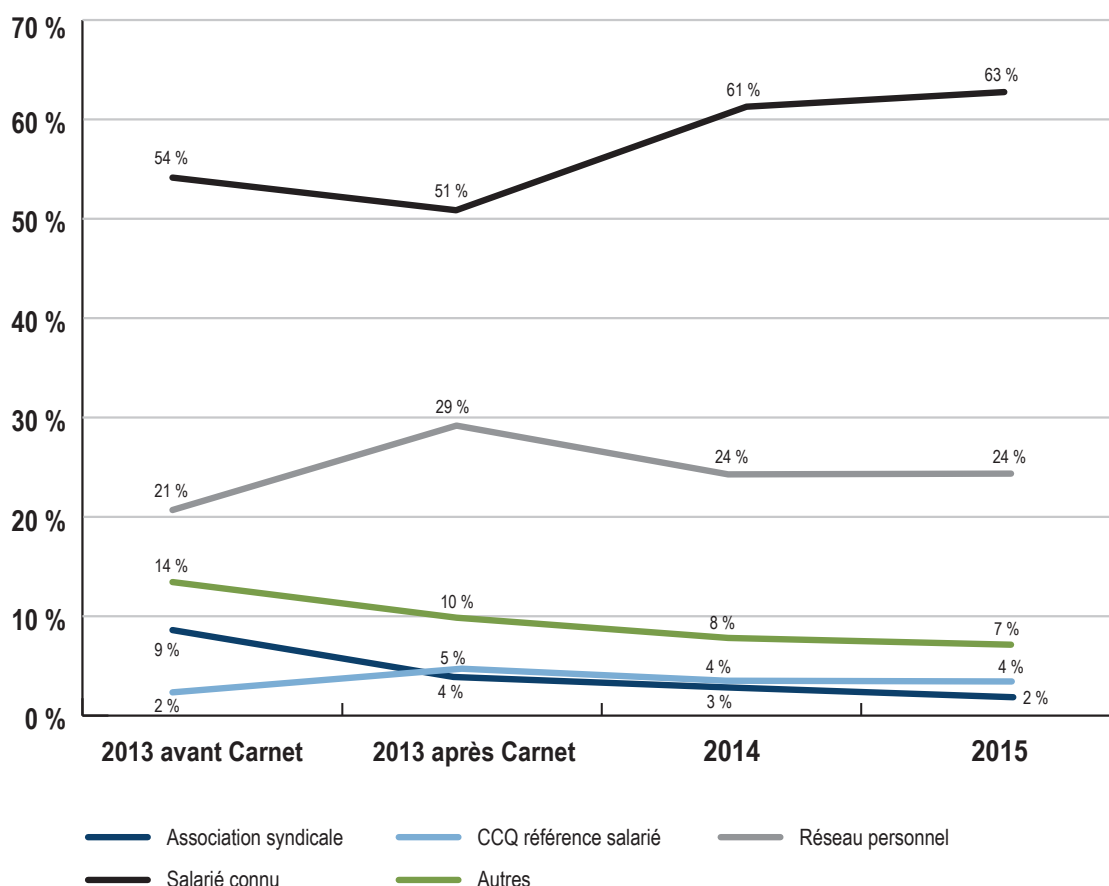
Le Règlement stipule que les employeurs doivent indiquer leur source de recrutement lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche.

Selon les données recueillies avant septembre 2013, il ressortait que les salariés déjà connus de l'employeur constituaient environ 55 % des embauches, et qu'environ 20 % provenaient de son réseau personnel. Le recrutement par l'intermédiaire des syndicats représentait en moyenne près de 9 % des embauches, et celui par l'intermédiaire de la CCQ, près de 2 %, en moyenne.

Or, d'après les déclarations faites depuis septembre 2013, le comportement des employeurs a quelque peu changé. En effet, après l'entrée en vigueur du Carnet référence construction, on note une augmentation des embauches dont la source est la CCQ (+2 %), du recrutement fait dans le réseau personnel ou de salariés connus (+12 %). Les seules sources d'embauche qui ont diminué après septembre 2013 sont les sources syndicales (-7 %).



### Sources déclarées d'embauche en 2013-2015, moyenne mensuelle



Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation :

- Il est possible que les travailleurs fassent davantage leurs propres démarches directes auprès des employeurs depuis la mise en ligne du Carnet.
  - Certains représentants syndicaux informent leurs membres des besoins de main-d'œuvre signalés afin que ceux-ci puissent postuler directement.
- Après quelques utilisations du Carnet, les employeurs pourraient choisir de solliciter à nouveau les candidats déjà référés.
- Certains employeurs pourraient se servir du système de déclaration des sources d'embauches de façon inadéquate.
  - L'embauche directe est le type d'embauche « par défaut » dans le système lorsque l'on utilise l'onglet « avis d'embauche et de fins d'emploi » ; il faut le changer lorsque la source est différente – ce qui pourrait ne pas être fait systématiquement.

Afin d'obtenir un portrait ajusté des sources d'embauches, la CCQ effectue la corrélation entre les salariés qui ont été embauchés par les employeurs et la présence de leur nom sur une liste envoyée à ces mêmes employeurs dans les 30 jours précédant l'embauche, le tout sans égard à la source déclarée.

Il en résulte que les personnes embauchées ont été préalablement nommées dans des listes transmises dans 26 % des cas, soit 3 % de plus que celles déclarées. La CCQ entend étendre ces vérifications sur des périodes plus longues, soit 60 ou 90 jours, ce qui pourrait permettre de mieux comprendre les mécaniques actuelles de l'embauche.

Au total, et malgré que les sources de recrutement syndicales aient été plus ou moins bien déclarées par les employeurs, le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2015 reflètent la représentativité de chaque centrale dans l'industrie.

### Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC- International	CSD Construction	SQC	CSN- Construction
Proportion des embauches	43,1 %	24,6 %	13,0 %	9,7 %	9,5 %
Proportion des embauches totales en 2015	43 %	26 %	12 %	12 %	8 %

\* Scrutin syndical de juin 2012, en incluant les votants ainsi que les participants (voir le détail en annexe).

D'après les données transmises par les employeurs en 2015, 3 485 embauches signalées ont été identifiées comme provenant des listes fournies par les titulaires de permis (-32 %). Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 42 900 salariés ; il y a donc 8,1 % de ces besoins déclarés, soit 3 485 embauches, qui ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis.

### Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement

Source de recrutement	2014	2015	Variation
Salarié connu	112 353	113 809	1 %
Réseau personnel	45 341	43 063	-5 %
Autres	11 498	10 270	-11 %
CCQ (Carnet)	8 082	6 319	-22 %
Titulaire de permis	5 148	3 485	-32 %
Petites annonces	3 049	2 765	-9 %
<b>Total</b>	<b>185 471</b>	<b>179 711</b>	<b>-3 %</b>

La part des 3 485 embauches ayant pour source les titulaires de permis varie d'une association syndicale à l'autre. En effet, le CPQMCI représente 67 % de ces embauches, la FTQ-Construction 23 % et les autres syndicats ne représentent que de 1 % à 4 % chacun.

Dans la période qui a précédé la mise en ligne du Carnet (soit de février à août 2013), les employeurs devaient commencer à identifier leurs sources de recrutement. Pour cette période, le CPQMCI et la FTQ-Construction se partageaient également l'essentiel des références de source syndicale,

avec respectivement 58 % et 36 % de celles-ci. Ceci confirme que les deux associations étaient, et sont encore, les plus sollicitées sur le plan de la référence et que les employeurs continuent d'y puiser la plupart de leurs références syndicales.

### Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié, annuellement

		CPQMC- International	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2014	48 059	21 526	15 297	79 146	20 262	184 290
	2015	46 025	21 361	14 683	76 203	20 586	178 858
	Variation	-4 %	-1 %	-4 %	-4 %	2 %	-3 %
Titulaire de permis	2014	3 179	77	163	1 546	167	5 132
	2015	2 339	49	150	795	149	3 482
	Variation	-26 %	-36 %	-8 %	-49 %	-11 %	-32 %

\* Exclut les non identifiés.

Le CPQMCI récolte une part significativement plus importante des embauches ayant pour source les titulaires de permis en comparaison de sa part de représentativité des travailleurs. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène. Parmi celles-ci, comme on peut le constater dans le tableau suivant, cette association syndicale affiche un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans sept des dix métiers qui comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.

### Nombre d'embauches déclarées par les employeurs ayant pour source les listes des titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié et son métier ou occupation, 2015\*

Métier ou occupation	CPQMC- international	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	437		3	6		446
Chaudronnier	393			1		394
Monteur d'acier de structure	351		1	1		353
Électricien	12		2	298	4	316
Charpentier-menuisier	32	15	50	158	46	301
Plombier (tuyauteur)	299	16	1			300
Mécanicien industriel de chantier	299					299
Occupation	29	5	18	42	11	105
Soudeur en tuyauterie (haute pression)	93					93
Tuyauteur	59			1	1	61
Autres métiers ou occupations	335	29	75	288	87	814
<b>Total</b>	<b>3 339</b>	<b>49</b>	<b>150</b>	<b>795</b>	<b>149</b>	<b>3 482</b>

\* Les cases sont en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat en 2015.

## LA SITUATION DES FEMMES ET LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Les femmes constituent 1,5 % de la main-d'œuvre active en 2015, soit près de 2 230 travailleuses. Elles occupent des métiers et des occupations qui se retrouvent souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre. En effet, 73 % des femmes, contre 62 % des hommes, occupent un des cinq métiers ou occupations qui reviennent le plus souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre, soit les occupations, les charpentiers-menuisiers, les tuyauteurs, les peintres et les électriciens. Toutefois, le poids des peintres y est pour beaucoup, car 29 % des femmes dans la construction sont des peintres, le métier qui occupe le 4<sup>e</sup> rang des plus en demande dans le Carnet.

### Part des salariés recherchés par métier ou occupation, et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, 2015

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre	Proportion du métier ou de l'occupation*	
		Dans l'ensemble des hommes	Dans l'ensemble des femmes
Occupation	19 %	15 %	20 %
Charpentier-menuisier	17 %	27 %	14 %
Tuyauteur	8 %	6 %	2 %
Peintre	7 %	3 %	29 %
Électricien	6 %	11 %	9 %
Monteur-assembleur	5 %	2 %	1 %
Plâtrier	4 %	2 %	6 %
Briqueur-maçon	4 %	3 %	1 %
Carreleur	4 %	2 %	4 %
Ferrailleur	4 %	1 %	0 %
Couvreur	4 %	4 %	1 %
Ferblantier	3 %	3 %	2 %
Cimentier-applicateur	2 %	2 %	1 %
Poseur de systèmes intérieurs	2 %	2 %	1 %
Calorifugeur	2 %	1 %	2 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	2 %	0 %
Mécanicien en protection-incendie	1 %	1 %	0 %
Frigoriste	1 %	2 %	1 %
Poseur de revêtements souples	1 %	1 %	1 %
Opérateur de pelles	1 %	4 %	1 %
Grutier	1 %	1 %	1 %
Mécanicien industriel de chantier	1 %	1 %	0 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	4 %	2 %
Chaudronnier	1 %	0 %	0 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	1 %	1 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* Il s'agit ici de tous les salariés actifs.

---

Les femmes détentrices d'un certificat sont proportionnellement plus nombreuses à remplir leur profil professionnel que les hommes. Elles sont 23 % à l'avoir rempli, contre seulement 17 % des hommes en 2015.

Le Carnet a été la source d'embauche de 10 % des femmes, contre 5 % des hommes. Toutefois, il demeure que les sources principales de recrutement des employeurs sont le réseau personnel ou un salarié connu, autant pour les femmes (81 %) que pour les hommes (87 %).

**Répartition des embauches déclarées par les employeurs,  
selon la source de recrutement et le sexe, 2015**

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu	56 %	63 %	63 %
Réseau personnel	25 %	24 %	24 %
Autre	9 %	6 %	6 %
CCQ (Carnet)	8 %	3 %	4 %
Titulaire de permis	2 %	2 %	2 %
Petites annonces	1 %	2 %	2 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Notons que lorsque la CCQ réfère de la main-d'œuvre à un employeur, elle transmet systématiquement le nom de toutes les femmes disponibles correspondant aux critères de l'employeur. L'industrie a fait le choix de mettre en œuvre cette mesure de redressement dans le cadre du premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF). Ainsi, cette mesure est en vigueur depuis 1997 (article 44, *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*). Lorsque le *Règlement sur le Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* a été créé, cette obligation n'a pas été étendue aux titulaires de permis.

Cette obligation a fait en sorte que les femmes apparaissent beaucoup plus souvent que les hommes dans les listes de la CCQ. En effet, en 2015, la candidature d'une femme revient en moyenne 44 fois dans les listes transmises par la CCQ, contre 6 fois pour un homme. Il en découle que le taux d'embauche est de 17 % pour les femmes, contre 12 % pour les hommes. On peut en conclure que l'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ a apparemment un impact positif sur l'embauche de celles-ci, puisqu'on note une proportion d'embauche plus élevée chez les femmes que chez les hommes.



**Référence de candidats par la CCQ et leur embauche,  
selon le sexe, 2015**

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	54 729	284 396	339 125
Proportion des candidats transmis	16 %	84 %	100 %
Candidats différents	1 255	49 120	50 375
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	44	6	7
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	210	6 109	6 319
Taux d'embauche des candidats différents	17 %	12 %	13 %

En comparaison, dans les listes des titulaires de permis, la candidature des femmes apparaît en moyenne 12 fois, une situation comparable aux hommes, qui apparaissent 11 fois en moyenne. Par contre, le taux d'embauche est seulement de 11 % pour les femmes en comparaison de 20 % pour les hommes. Donc, le taux d'embauche des femmes à partir de ces références est proportionnellement inférieur à celui des hommes.

**Référence de candidats par les titulaires de permis et leur embauche,  
selon le sexe, 2015**

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	5 066	187 484	192 550
Proportion des candidats transmis	3 %	97 %	100 %
Candidats différents	410	17 200	17 200
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	12	11	11
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	44	3 441	3 485
Taux d'embauche des candidats différents	11 %	20 %	20 %

En 2015, il y a eu une baisse globale des embauches (-3 %), peu importe la source d'embauche, et celle-ci va de pair avec la diminution du volume des heures travaillées (-6 %). En dépit des diminutions de l'activité et du nombre d'embauches en 2015, l'embauche a augmenté de 1,2 % pour les femmes, contrairement à celle des hommes, qui a diminué de 3 % par rapport à 2014.

**Embauches selon le sexe,  
toutes les sources d'embauche, annuellement**

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches total	2014	2 752	182 719	185 471
	2015	2 785	176 926	179 711
Variation %		1,2 %	-3,2 %	-3,1 %

Dans l'ensemble des activités du Carnet entre 2014 et 2015, la situation des femmes s'est moins détériorée que celle des hommes. Le principal à retenir est que le taux d'embauche a moins diminué pour les femmes que pour les hommes, autant les embauches ayant pour source les listes de titulaires de permis que celles provenant de la CCQ.

**Activités de référencement des titulaires de permis  
et de la CCQ selon le sexe, annuellement**

	Par les titulaires				Par la CCQ		
	Année	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2014	4 770	207 732	212 502	52 234	350 188	402 422
	2015	5 066	187 484	192 550	54 729	284 396	339 125
Variation %		6 %	-10 %	-9 %	5 %	-19 %	-16 %
Proportion des candidatures transmises	2014	2,2 %	97,8 %	100 %	13 %	87 %	100 %
	2015	2,6 %	97,4 %	100 %	16 %	84 %	100 %
Différence		0,4 %	-0,4 %		3,2 %	-3,2 %	
Candidats différents	2014	388	20 373	20 761	1 220	52 705	53 925
	2015	410	17 200	17 610	1 255	49 120	50 375
Variation %		6 %	-16 %	-15 %	3 %	-7 %	-7 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2014	12,3	10,2	10,2	42,8	6,6	7,5
	2015	12,4	10,9	10,9	43,6	5,8	6,7
Différence		0,1	0,7	0,7	0,8	-0,9	-0,7
Candidats embauchés	2014	60	5 088	5 148	224	7 858	8 082
	2015	44	3 441	3 485	210	6 109	6 319
Variation %		-27 %	-32 %	-32 %	-6 %	-22 %	-22 %
Taux d'embauche des candidats différents	2014	15 %	25 %	25 %	18 %	15 %	15 %
	2015	11 %	20 %	20 %	17 %	12 %	13 %
Différence		-4,7 %	-5,0 %	-5,0 %	-1,6 %	-2,5 %	-2,4 %

---

# AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

## LES PROGRÈS ACCOMPLIS EN 2015

Tout au long de l'année, l'équipe de la CCQ a continué le développement du Carnet dans l'optique de continuer à faciliter l'utilisation par les travailleurs aussi bien que par les employeurs et les titulaires de permis de référence.

Voici le résultat de ces efforts, en date du 31 décembre 2015 :

### Améliorations dans le profil professionnel

- Il a été ajouté des tâches et des certifications dans le profil professionnel ;
- Sur autorisation des travailleurs, il est possible d'afficher :
  - les heures travaillées dans les 24 derniers mois,
  - les autres moyens de communication pour rejoindre le travailleur ;
- Des travaux se sont poursuivis pour améliorer l'ergonomie du profil professionnel.

### Améliorations administratives

- L'outil de traitement et de suivi des références personnalisées a été bonifié pour l'usage du personnel de la Direction de la gestion de la main-d'œuvre ;
- Les représentants des titulaires de permis peuvent utiliser une nouvelle fonctionnalité qui leur permet de ne plus recevoir les demandes de besoin de main-d'œuvre pour les titres occupationnels, réduisant ainsi un volume de courriels envoyés inutilement.



---

# SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

## LA VIGIE ET LES ENQUÊTES

La CCQ a maintenu une vigie constante sur l'activité des utilisateurs du Carnet référence construction. Depuis 2014, une vigie a été mise en place visant une surveillance automatique selon les cinq indicateurs suivants :

- Lors des situations d'urgence ;
- Nombre élevé de déclarations de besoin de main-d'œuvre d'un même employeur en de courtes périodes (24 h, 72 h, une semaine) ;
- Demandes d'un nombre important de salariés à la fois ;
- Demandes répétées de nouvelles listes dans une même déclaration de besoin de main-d'œuvre ;
- Déclaration de besoin de main-d'œuvre pour des régions et sous-régions spécifiques.

Cette vigie permet de détecter des anomalies. Lorsque ces situations se produisent, une approche est effectuée auprès des utilisateurs du Carnet afin de les informer et de les sensibiliser à la réglementation en vigueur. La plupart du temps, ces démarches sont fructueuses.

À cette vigie s'ajoute des enquêtes – qui en découlent ou qui sont initiées par la CCQ. En 2015, ces démarches n'ont pas conduit à un nombre important de poursuites ; un seul nouveau dossier de poursuite en matière de référence illégale a été documenté à l'intention du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). De même, la CCQ n'a pas eu besoin d'utiliser les pouvoirs de commissaires dont elle dispose afin d'assigner des personnes à comparaître en 2015, comparativement à une trentaine d'occasions où elle l'a fait en 2014. Cette situation indique surtout une amélioration dans la collaboration des joueurs de l'industrie.

On constate que les employeurs semblent moins réticents à dénoncer les situations problématiques.

### Dénonciations de situations problématiques de la part des employeurs de l'industrie à l'Unité des enquêtes spéciales

	2015	2014	2013
Nombres de dénonciations	7	8	3

Ces dénonciations ont été initiées soit en appelant directement l'Unité des enquêtes spéciales ou en utilisant le formulaire de plainte. En ce qui concerne les dossiers déjà transmis au DPCP, les résultats ne seront connus qu'en 2016.

Un sondage commandé par la CCQ indique que, depuis la mise en service du Carnet référence construction, 3 % des employeurs affirment avoir subi des pressions ou de l'intimidation de la part des syndicats.

---

## LES CONTACTS ENTRE EMPLOYEURS ET TITULAIRES DE PERMIS

Le *Règlement* permet aux employeurs d'initier des contacts vers des titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est déposée dans le Carnet. Le contact peut se faire avec l'aide de la plateforme Internet ou autrement, au choix de l'employeur. Pour l'année 2015, le nombre de questions posées par les titulaires aux employeurs au moyen de la messagerie du Carnet a représenté un volume de 315 questions.

Les employeurs ont utilisé la plateforme pour répondre à ces questions dans 36 cas.

Ce nombre apparaît plutôt faible, tout comme le fait que peu de situations irrégulières ne soient rapportées à la CCQ. Il semble toutefois persister des zones d'inconfort. En effet les quelques doléances formulées par les employeurs dans lesquelles il est question de contacts illégaux font surtout référence à des situations où l'employeur est mécontent qu'un travailleur se présente dans ses locaux en affirmant que c'est son syndicat qui l'envoie. Ces types de contacts peuvent indisposer l'employeur qui y perçoit une pression inappropriée.

Malgré les possibles contournements, les nombreuses discussions des professionnels de la CCQ tant avec les employeurs qu'avec les représentants syndicaux indiquent que les employeurs retrouvent une plus grande liberté dans la sélection de leurs salariés. Le fait d'obtenir plusieurs listes serait un avantage marqué à cet égard.

Par ailleurs, les représentants des titulaires de permis ont affirmé à la CCQ que la nouvelle façon de travailler permet de connaître des employeurs avec lesquels ils n'avaient jamais eu de contacts auparavant.

---

## LES PLAINTES REÇUES ET VISANT TOUT ASPECT DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Au cours de l'année 2015, le Bureau des plaintes a reçu 18 plaintes à l'égard du Carnet, essentiellement pour des motifs liés au Service de référence (difficulté de se trouver un emploi depuis son entrée en vigueur) et des listes de référence (insatisfaction du contenu des listes).

Tout de même, on note une baisse de 68 % du nombre de plaintes. Celles-ci ont été déposées tant par des employeurs que des travailleurs.

Par ailleurs, sur les neuf plaintes déposées par des travailleurs, deux d'entre elles provenaient de femmes.

Source de la plainte	Nombre de plaintes		
	2014	2015	Différence
Employeurs	30	9	-21
Travailleurs	24	9	-15
Titulaires de permis	0	0	0
Firmes de comptables	2	0	-2
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	<b>-38</b>

La CCQ a trouvé des solutions appropriées pour la totalité des situations sur lesquelles elle pouvait agir.



---

# CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION

## LE POINT SUR L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DU RÈGLEMENT SUR LE SERVICE DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le Carnet référence construction a été mis en place afin d'atteindre une série d'objectifs. Les cinq principaux sont les suivants :

- Assurer le libre choix des employeurs lors de l'embauche ;
- Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche ;
- Apporter de la transparence dans le processus de référence ;
- Favoriser le pluralisme syndical ;
- Mettre en valeur les candidatures féminines.

Nous proposons une analyse de chacun de ces objectifs à la lumière des statistiques d'activité du Carnet référence construction, du sondage effectué par la CCQ portant spécifiquement sur le Carnet et des perceptions rapportées par les associations patronales et syndicales à la CCQ.

### **Assurer le libre choix des employeurs lors de l'embauche**

Il semble clair que les employeurs ont significativement repris le contrôle de leurs embauches depuis la mise en ligne du Carnet référence construction. Les quelque 30 mois d'utilisation de la plateforme Web leur ont permis d'élargir leur réseau personnel à l'aide de listes qu'ils conservent et consultent de façon autonome. En effet, 19 % des employeurs affirment avoir constitué une banque de candidats pour une utilisation future à partir des listes reçues de la part de la CCQ ou des titulaires de permis. La part d'embauches dont la source est le réseau personnel ou un ancien salarié est ainsi passée de 75 % en 2013 avant l'instauration du Carnet, à 85 % en 2014, puis à 87 % en 2015.

Dans le secteur industriel, où une proportion plus grande d'employeurs avait recours au placement syndical, on note une appréciation favorable du contrôle sur l'embauche – ce que confirment les associations patronales. En effet, ils sont 50 % dans ce secteur à affirmer que l'utilisation du Carnet a augmenté leur contrôle sur l'embauche. Dans l'ensemble de l'industrie, cette proportion est de 39 %. Seuls 12 % affirment avoir moins de contrôle qu'avant.

En règle générale, la responsabilisation des employeurs quant à l'embauche a augmenté sensiblement depuis 2013. Toutes les associations reconnaissent que la donne a changé en matière d'embauche dans l'industrie ; en raison, bien sûr de l'introduction du Carnet, mais aussi en raison du contexte économique. On note, par exemple, de plus en plus d'employeurs qui utilisent systématiquement l'entrevue de pré-embauche dans le processus de sélection. Soulignons aussi que les associations patronales constatent le recours nettement plus fréquent à la procédure de grief par les syndicats dans des dossiers qui touchent les embauches, les fins d'emploi, les listes de rappels et la mobilité des travailleurs.

Du côté des associations syndicales, elles confirment que les employeurs exercent leur libre choix au quotidien. Par contre, elles notent les limites du système d'échange d'information entre les représentants syndicaux et les employeurs ; ces derniers ne répondant que très rarement aux questions complémentaires qui leur sont posées afin de raffiner la composition des listes des titulaires de permis.

---

## Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche

L'intimidation lors du processus d'embauche avait été identifiée comme un symptôme du fonctionnement malsain de la pratique du placement syndical. Afin d'y remédier, le *Règlement* interdit les communications entre les employeurs et les représentants syndicaux sur des questions de référence tant et aussi longtemps qu'une demande de besoin de main-d'œuvre n'a pas été enregistrée au Carnet.

La situation actuelle porte à croire que cette façon de faire est aujourd'hui la norme. Le nombre peu élevé de plaintes et de dénonciations, jumelé aux informations recueillies sur le terrain par la CCQ, tendent vers une diminution de la prévalence des pratiques d'intimidation lors de l'embauche.

Les données du sondage sont éclairantes à ce sujet. Pour continuer avec l'exemple du secteur industriel, les employeurs de ce secteur affirment à 66 % que l'intimidation des syndicats à leur endroit a diminué. Si, dans l'ensemble, la plupart des employeurs notent très peu de changement à ce chapitre, ceux qui voient du changement se prononcent fortement en faveur de l'amélioration. En effet, 32 % affirment que la situation s'est améliorée, alors que seulement 4 % disent qu'elle s'est détériorée. Toutefois, notons que, par rapport aux attentes avant la mise en œuvre du *Règlement*, la perception d'amélioration est plus faible. En ce sens, 52 % des employeurs espéraient une amélioration, alors que 32 % affirment l'avoir constatée.

Dans les faits, depuis la mise en service du Carnet référence construction, 3 % des employeurs affirment avoir subi des pressions ou de l'intimidation de la part des syndicats. De ceux-ci, 62 % se sentent à l'aise de porter plainte. Notons également que la procédure pour se faire est plus claire aux yeux des employeurs, elle s'est améliorée de 9 % par rapport au début de l'utilisation du Carnet en 2013.

Par contre, les associations patronales indiquent que des contacts directs inappropriés pourraient avoir cours entre les employeurs et les titulaires de permis. Rien n'exclut qu'une stratégie de communication puisse avoir été mise en place entre certains parmi eux, particulièrement dans les cas où le métier recherché est représenté de façon quasi-monopolistique. Une telle situation pourrait se produire comme suit : l'employeur pourrait contacter le ou les titulaires de permis avant de faire sa déclaration de besoins au Carnet, de manière à obtenir les salariés qu'il désire sur la liste du titulaire de permis – des travailleurs possiblement déjà réservés par le syndicat avant même l'envoi de la déclaration de besoin de main-d'œuvre. On pourrait aussi penser qu'il obtienne ces noms sans faire de déclaration. Ensuite, l'employeur déclarerait un avis d'embauche avec comme source de contact « salariés connus » ou « réseau personnel ». Ces façons de procéder sont difficiles à détecter et les employeurs dans ces situations de quasi-monopoles demeurent réticents à porter plainte.

Les associations syndicales, quant à elles, remarquent surtout un phénomène exacerbé par l'accès au Carnet : celui de l'intimidation économique des travailleurs par les employeurs. D'après certains syndicats, la facilité de remplacer un travailleur qui exige le respect de ses conditions de travail conventionnées par un autre, qui accepterait des entorses, permet aux employeurs moins honnêtes d'exercer des pressions indues sur leur main-d'œuvre.



---

## **Apporter de la transparence dans le processus de référence**

En ce qui a trait à la transparence, les importants volumes d'activité du Carnet indiquent que celle-ci s'est fortement améliorée. Par définition, les dizaines de milliers de demandes de besoin de main-d'œuvre qui ont été enregistrées au Carnet n'auraient auparavant été connues que du local syndical auquel l'employeur se serait adressé.

Aujourd'hui, ces demandes sont toutes transmises à l'ensemble des titulaires de permis de référence autorisés, ce qui renforce d'autant la transparence du processus.

Les associations patronales rappellent que les exigences pour obtenir et conserver un permis de référence demeurent essentielles et favorisent la transparence. Certaines d'entre elles croient toujours qu'il serait, par contre, plus judicieux de laisser l'employeur demandeur choisir s'il souhaite que son besoin soit uniquement transmis à la CCQ, sans pour autant le rendre visible aux associations syndicales. Ces dernières, pour leur part, reconnaissent généralement les bénéfices d'un système où tous les titulaires de permis sont informés des besoins de main-d'œuvre simultanément.

## **Favoriser le pluralisme syndical**

Il est évidemment trop tôt et il serait, dans les meilleures circonstances, hasardeux, de tirer des liens de causes à effet entre le Carnet référence construction et les choix d'allégeance syndicale. Comme il fallait s'y attendre, les embauches globales des années 2014 et 2015 reflètent, à quelques points de pourcentage près, la représentativité syndicale de l'industrie.

Par contre, lorsqu'on considère la situation du point de vue de l'activité de référence, on constate que les associations syndicales qui représentent des proportions plus faibles de travailleurs sont aussi celles qui répondent le plus activement aux demandes de besoin de main-d'œuvre des employeurs. Le fait d'exposer les employeurs à des choix différents devrait, en soi, être considéré comme positif dans l'expression du pluralisme syndical.

Au cours des deux dernières années, aucun cas de discrimination sur la base de l'allégeance syndicale n'a été rapporté à la CCQ.

Les associations patronales estiment que leurs membres sont plus enclins à « essayer » des travailleurs qui proviennent d'autres syndicats que celui qui représentaient historiquement leurs salariés. Elles perçoivent une plus grande ouverture en ce sens.

Les associations syndicales n'ont pas exprimé de propos générique en ce sens. Certaines d'entre elles continuent de penser que toutes les listes, peu importe leur provenance, ne devraient pas contenir l'allégeance syndicale des candidats.

## **Mettre en valeur les candidatures féminines**

Nous pouvons aujourd'hui affirmer que le Carnet référence construction est utile pour promouvoir l'embauche de femmes. Notons que 73 % des femmes travaillent dans un des cinq métiers ou occupations les plus recherchés dans le Carnet. De plus, elles remplissent davantage leur profil professionnel que les hommes (23 % contre 17 %). En proportion, le Carnet est aussi désigné deux fois plus souvent comme source d'embauche chez les femmes comparativement aux hommes. Bref, les dispositions du Carnet qui favorisent les candidatures féminines semblent avoir porté fruits.

---

Certaines associations syndicales, croient, au contraire, que les femmes étaient mieux servies et protégées à l'époque où les syndicats pouvaient les « placer » chez les employeurs.

Au moment d'écrire ce rapport, il nous apparaît donc que les principaux objectifs poursuivis par la mise en vigueur du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* sont en voie d'être atteints.

## CONSTATS RÉCURRENTS

Certains constats ont été répétés dans les rapports 2013 et 2014. Certains d'entre eux sont toujours pertinents aujourd'hui. En voici le sommaire :

- Les situations d'urgence ne servent pas à contourner les règles :
  - Cette disposition du *Règlement* n'a pas encore été utilisée ;
- Il existe toujours un dilemme sur l'utilisation des services de référence dans le cadre d'activités non assujetties dans des secteurs à risque :
  - Certains employeurs d'importance qui œuvrent principalement dans l'installation de machinerie de production se trouvent devant un dilemme : même s'ils choisissent de respecter la Loi R-20 en regard du Carnet référence construction, ils ne peuvent bénéficier de la protection de la Loi, puisque les interdictions et recours prévus ne s'appliquent qu'aux travaux assujettis. Ces employeurs pourraient décider de ne plus consigner l'embauche de leur main-d'œuvre au Carnet et ces travailleurs échapperaient donc à la nouvelle réglementation mise en place justement pour lutter contre les pratiques abusives dans les métiers à risque de ce secteur ;
  - Les travailleurs qui sont référés par le truchement du Carnet s'attendent à ce que les conditions de travail des conventions collectives s'appliquent. Certains employeurs ne le spécifient pas dans leur demande de référence.
- Le fait que les listes de la CCQ contiennent des candidats déjà à l'emploi cause des insatisfactions :
  - Les employeurs considèrent que les travailleurs qui souhaitent changer d'emploi peuvent toujours le faire par des démarches personnelles, à l'extérieur du Carnet référence construction.
- Les exigences administratives imposées aux employeurs requièrent des efforts constants :
  - Les employeurs consentent des efforts importants pour assumer leurs responsabilités. Notamment celle de prendre contact eux-mêmes avec les candidats potentiels ;
  - De même, on considère que l'exigence de déclarer les mouvements de main-d'œuvre dans un délai de 48 h n'est pas réaliste ;
- Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit en croissance, la responsabilisation des travailleurs demeure faible :
  - En comparaison de la vaste majorité des travailleurs au Québec, la responsabilisation des travailleurs de la construction vis-à-vis leur employabilité demeure faible. Employeurs et travailleurs souhaiteraient de pouvoir ajouter un CV personnel au profil professionnel pour mettre en valeur le parcours des travailleurs.

---

De plus, soulignons que les associations patronales et syndicales réitèrent leur demande, d'être informées des suivis apportés aux recommandations du Comité de vigie mis sur pied par le gouvernement du Québec lors de l'implantation du Carnet référence construction. Il s'agit d'une demande qui avait déjà été exprimée dans le rapport précédent.

## PISTES D'AMÉLIORATION

Depuis la mise en vigueur du Carnet référence construction, force est de constater que les pratiques d'embauches ont évolué dans l'industrie de la construction. Toutefois, la mesure de ces changements demeure difficile à prendre. Voici quelques éléments qui illustrent le chemin parcouru :

- Nous disposons maintenant de deux années complètes d'utilisation comparable du Carnet – ce qui est déjà bien plus que par le passé, mais en même temps, relativement peu, surtout en relation avec les effets incontournables de la diminution simultanée de l'activité économique.
- Nous avons en main l'appréciation du Comité de vigie qui avait été mis sur pied pour évaluer la mise en force de la nouvelle réglementation ; son rapport contient des suggestions qu'il serait pertinent d'évaluer.
- Nous avons connu des moments organisés d'échanges fructueux avec les représentants patronaux et syndicaux sur l'utilisation du Carnet.
- Nous sommes aussi passés à travers les premiers tests concernant l'application des recours prévus à la réglementation, avec des succès mitigés.
- L'industrie a lancé la mise en œuvre de son nouveau Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF), qui aura évidemment pour effet de modifier les pratiques d'embauche.

Bref, avant la mise en ligne du Carnet référence construction, la CCQ avait une connaissance théorique de la mécanique de référence de main-d'œuvre. Aujourd'hui, elle peut affirmer qu'elle travaille à en développer une expérience pratique.

Ainsi, il nous apparaît plus important que jamais de prendre les moyens de pousser les analyses en profondeur afin d'évaluer l'opportunité de proposer des améliorations aux encadrements législatifs. En ce sens, le Conseil d'administration de la CCQ entend lancer un processus de réflexion dans le but de dégager des tendances, puis de tirer des conclusions plus solides et plus structurantes en regard de l'application de la réglementation, incluant de possibles modifications. Les conclusions de cet ouvrage seraient attendues dans le courant de l'année 2017.

En conséquence de cette recommandation, nous réitérons à la Ministre que nous croyons opportun de modifier la fréquence des rapports pour que chaque cycle de compte rendu soit de trois ans. Si la Ministre y consent, le prochain rapport couvrirait donc la période 2016-2019.



## 1. DÉTAIL DE L'ACTIVITÉ DES TITULAIRES DE PERMIS

## Activité des titulaires de permis, 2015

Titulaire	Métier ou occupation	Déclarations de besoin					Embauches signalées par les employeurs
		Nombre de permis	Nombre de représentants	Reçus	Répondues avec candidats	Candidats référés	
<b>CPQ/MCI</b>		27	144	44 637	10 959	47 234	2 349
Local 0004	Briqueur, carreleur, occupation	1	2	4 472	462	1 422	28
Local 0007	Briqueur, carreleur (Outaouais)	1	2	222	-	-	-
Local 0058	Calorifugeur	1	4	304	187	1 461	25
Local 0062	Occupation	1	12	3 176	1 543	10 239	52
Local 0071	Tuyauteur, occupation	1	2	263	4	6	131
Local 0089	Mécanicien d'ascenseur (Mtl, Estrie)	1	1	92	78	494	2
Local 0096	Mécanicien d'ascenseur (Outaouais)	1	2	10	-	-	-
Local 0101	Mécanicien d'ascenseur	1	1	103	13	35	-
Local 0116	Couvreur, ferblantier	1	8	1 333	908	5 833	26
Local 0134	Charp.-men., poseurs de revêt. souples et de syst. int. (ouest)	1	8	2 772	1 347	4 982	24
Local 0144	Frigoriste, tuyauteur, méc. protect.-incendie, occupation	1	12	4 514	404	1 719	283
Local 0160	Charp.-men., poseur de revêt. souples ou de syst. int. (est)	1	3	1 329	554	1 240	3
Local 0271	Chaudronnier, occupation	1	6	3 266	26	52	400
Local 0349	Peintre	1	6	1 462	228	533	6
Local 0380	Poseur de systèmes intérieurs	1	7	408	185	710	12
Local 0500	Frigoriste, tuyauteur, méc. protect.-incendie, occ. (nord)	1	2	458	97	176	69
Local 0568	Électricien, occupation	1	8	4 521	768	2 071	11
Local 0711	Ferrailleur, monteur-assembleur	1	17	1 506	1 014	2 495	881
Local 0761	Charp.-men., poseur de revêt. souples et de syst. int. (centre)	1	5	2 380	1 458	5 984	9
Local 0825	Frigoriste, tuyauteur, méc. protect.-incendie, occ. (Estrie)	1	2	3 155	65	331	2
Local 0905	Opérateur d'équipement lourd, de pelles, méc., grutier, occ.	1	6	4 004	358	1 051	8
Local 0929	Plâtrier, cimentier-applicateur	1	6	1 399	936	5 656	52
Local 1135	Monteur-mécanicien (vitriers)	1	6	370	118	249	22
Local 1604	Électricien (systèmes d'alarme)	1	2	1 345	62	131	1
Local 1929	Peintre	1	6	1 462	1	1	1
Local 2182	Mécanicien industriel de chantier	1	4	128	99	259	301
Local 527A	Occupation (Outaouais)	1	4	183	44	104	-
<b>CSD-CONSTRUCTION</b>	<b>Tous les métiers et occupations</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>20 443</b>	<b>4 220</b>	<b>16 165</b>	<b>55</b>
<b>CSN-CONSTRUCTION</b>	<b>Tous les métiers et occupations, sauf chaudronniers</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>20 365</b>	<b>9 051</b>	<b>37 621</b>	<b>142</b>
<b>FTQ-CONSTRUCTION</b>		<b>13</b>	<b>163</b>	<b>40 823</b>	<b>9 161</b>	<b>41 826</b>	<b>793</b>
FTQ-Construction	Opérateur d'équipement lourd, de pelles, méc., grutiers, occ.	1	13	4 029	2 554	12 466	125
Local 0001	Carreleur (Montréal)	1	3	471	244	557	33
Local 0009	Charpentier-menuisier	1	38	3 840	2 532	13 099	153
Local 0099	Peintre	1	4	1 462	433	973	15
Local 0100	Briqueur, carreleur, cimentier, plâtrier/occupation	1	11	4 824	1 498	5 775	33
Local 0135	Monteur-mécanicien (vitriers)	1	4	370	142	882	20
Local 0618	Calorifugeur, tuyauteur, occupation	1	1	4 966	-	-	1
Local 0777	Ferrailleur	1	1	307	17	27	-
Local 1676	Occupation (monteur de lignes)	1	6	4 477	33	118	26
Local 2016	Ferblantier, couvreur	1	9	1 333	331	1 720	30
Local 2366	Charp.-men., poseur de revêt. souples et de syst. int.	1	37	4 566	684	3 823	24
Local AMAQ	Monteur-assembleur	1	2	1 199	200	324	2
Local FIPOE	Électricien, charp.-men., op. d'équip. lourd, de pelles, méc. d'ascens., occ.	1	34	8 979	493	2 062	331
<b>SQC</b>	<b>Tous les métiers et occupations, sauf chaudronnier</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>20 353</b>	<b>9 551</b>	<b>57 545</b>	<b>146</b>
<b>Total des titulaires</b>		<b>43</b>	<b>400</b>	<b>146 621</b>	<b>42 942</b>	<b>200 390</b>	<b>3 485</b>

## Représentativité d'après le scrutin de juin 2012

# 2. LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DANS L'INDUSTRIE

Métier prioritaire	Nombre par association syndicale						Pourcentage par association syndicale					
	CSD	CSN	SQC	CPQ/MCI	FTQ	Total	CSD	CSN	SQC	CPQ/MCI	FTQ	Total
Briqueleur-maçon	600	340	1 146	1 784	1 867	5 737	10,5%	5,9%	20,0%	31,1%	32,5%	100%
Calorifugeur	22	9	23	918	19	991	2,2%	0,9%	2,3%	92,6%	1,9%	100%
Carreleur	199	178	202	106	1 637	2 322	8,6%	7,7%	8,7%	4,6%	70,5%	100%
Charpentier-menuisier	8 881	5 597	6 174	4 802	20 191	45 645	19,5%	12,3%	13,5%	10,5%	44,2%	100%
Chaudronnier	4	0	0	830	4	838	0,5%	0,0%	0,0%	99,0%	0,5%	100%
Cimentier-applicateur	403	321	146	617	1 169	2 656	15,2%	12,1%	5,5%	23,2%	44,0%	100%
Couvreur	453	322	1 798	1 125	1 496	5 194	8,7%	6,2%	34,6%	21,7%	28,8%	100%
Électricien	445	202	657	1 889	15 362	18 555	2,4%	1,1%	3,5%	10,2%	82,8%	100%
Install. de système de sécurité	21	30	104	256	499	910	2,3%	3,3%	11,4%	28,1%	54,8%	100%
Ferblantier	132	103	442	2 395	1 431	4 503	2,9%	2,3%	9,8%	53,2%	31,8%	100%
Ferraillier	32	38	29	1 682	49	1 830	1,7%	2,1%	1,6%	91,9%	2,7%	100%
Grutier	141	30	38	519	1 019	1 747	8,1%	1,7%	2,2%	29,7%	58,3%	100%
Mécanicien d'ascenseur	189	17	23	936	22	1 187	15,9%	1,4%	1,9%	78,9%	1,9%	100%
Mécanicien industriel de chantier	136	26	14	1 414	64	1 654	8,2%	1,6%	0,8%	85,5%	3,9%	100%
Mécanicien de machinerie lourde	104	61	26	92	346	629	16,5%	9,7%	4,1%	14,6%	55,0%	100%
Monteur d'acier structure	40	18	24	2 163	62	2 307	1,7%	0,8%	1,0%	93,8%	2,7%	100%
Monteur-mécanicien (vitrier)	318	71	176	681	979	2 225	14,3%	3,2%	7,9%	30,6%	44,0%	100%
Opérateur d'équipements lourds	1 947	1 324	533	651	3 718	7 473	23,8%	16,2%	6,5%	8,0%	45,5%	100%
Opérateur de pelles	1 543	1 003	628	586	3 674	7 434	20,8%	13,5%	8,4%	7,9%	49,4%	100%
Peintre	875	775	1 288	1 214	1 934	6 086	14,4%	12,7%	21,2%	19,9%	31,8%	100%
Plâtrier	408	296	317	1 443	793	3 257	12,5%	9,1%	9,7%	44,3%	24,3%	100%
Poseur de systèmes intérieurs	201	211	566	725	1 085	2 788	7,2%	7,6%	20,3%	26,0%	38,9%	100%
Poseur de revêtements souples	106	106	107	103	809	1 231	8,6%	8,6%	8,7%	8,4%	65,7%	100%
Serrurier en bâtiment	126	78	55	693	187	1 139	11,1%	6,8%	4,8%	60,8%	16,4%	100%
Tuyauteur construction	75	57	113	2 562	96	2 903	2,6%	2,0%	3,9%	88,3%	3,3%	100%
Plombier	178	95	308	6 043	154	6 778	2,6%	1,4%	4,5%	89,2%	2,3%	100%
Poseur d'appareils de chauffage	16	16	18	308	23	381	4,2%	4,2%	4,7%	80,8%	6,0%	100%
Mécanicien en protection-incendie	5	7	8	110	1 004	1 134	0,4%	0,6%	0,7%	9,7%	88,5%	100%
Frigoriste	43	51	91	133	3 279	3 597	1,2%	1,4%	2,5%	3,7%	91,2%	100%
Boutefeu	9	21	63	63	143	236	3,8%	8,9%	0,0%	26,7%	60,6%	100%
Conducteur de camion	227	195	22	58	823	1 325	17,1%	14,7%	1,7%	4,4%	62,1%	100%
Manoeuvre	4 618	4 809	1 787	4 943	8 481	24 638	18,7%	19,5%	7,3%	20,1%	34,4%	100%
Monteur de lignes	36	62	11	89	2 332	2 530	1,4%	2,5%	0,4%	3,5%	92,2%	100%
Soudeur	34	25	8	173	76	316	10,8%	7,9%	2,5%	54,7%	24,1%	100%
Soudeur en tuyauterie (haute pression)	3	1	1	649	27	681	0,4%	0,1%	0,1%	95,3%	4,0%	100%
<b>Total</b>	<b>22 574</b>	<b>16 499</b>	<b>16 883</b>	<b>42 770</b>	<b>74 854</b>	<b>173 580</b>	<b>13,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>9,7%</b>	<b>24,6%</b>	<b>43,1%</b>	<b>100%</b>

Comprend non seulement les 115 765 personnes dont le vote est considéré pour le calcul officiel de la représentativité des associations aux fins des négociations collectives de 2013-2017 (les votants), mais aussi un nombre de 57 815 personnes dont le vote n'est pas considéré à cette fin, parce qu'elles ont effectué moins de 300 heures de travail en 12 mois (les participants).

---

### 3. SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN VIGUEUR DEPUIS LA MISE EN LIGNE DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Voici un tableau synthèse portant sur les différences principales entre la situation qui prévalait avant la mise en application de la nouvelle réglementation et celle qui prévaut aujourd’hui.

AVANT le 9 septembre 2013	À PARTIR du 9 septembre 2013
Les syndicats « placent » leurs membres chez les employeurs.	La CCQ et les syndicats titulaires de permis utilisent le Carnet référence construction pour répondre aux demandes de main-d’œuvre formulées par les employeurs.
Aucune règle ne régit les personnes autorisées à faire de la référence de main-d’œuvre.	Seules les associations reconnues dans la Loi R-20 peuvent obtenir un permis de référence obligatoire auprès du ministère du Travail. Ce permis désigne les personnes autorisées à faire de la référence.
Les employeurs contactent seulement les syndicats de leur choix pour demander du personnel.	Les employeurs formulent leurs demandes de main-d’œuvre sur le Carnet, qui informe automatiquement tous les titulaires de permis autorisés à référer le type de travailleurs demandés.
Représentants syndicaux et employeurs peuvent discuter de placement en tout temps.	Représentants syndicaux et employeurs doivent avoir respectivement transmis leur besoin de main-d’œuvre ou leur liste de candidats par le Carnet avant de communiquer directement.

---

## 4. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Le Carnet référence construction fonctionne selon les grands paramètres définis dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Le *Règlement* prévoit que les associations qui représentent des travailleurs ou des employeurs doivent demander un permis de référence délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail. Au 31 décembre 2014, 43 d'entre elles avaient obtenu leur permis, toutes des associations syndicales.

Le Bureau des permis doit notamment évaluer les demandes, assurer la probité nécessaire aux représentants inscrits au permis, gérer l'utilisation des permis, recevoir des codes d'éthique de la part des titulaires, recevoir des plaintes et imposer les sanctions appropriées à ceux qui contreviendraient aux règles d'utilisation, etc.

Ces activités ne sont pas sous la responsabilité de la CCQ. Il revient donc au Bureau des permis du ministère du Travail d'en rendre compte.

### **Processus de déclaration de besoin de main-d'œuvre**

Tout employeur ayant besoin de main-d'œuvre pour effectuer des travaux de construction doit en faire la déclaration au Carnet référence construction à l'aide de son compte sur les services en ligne de la CCQ.

Comme défini par le *Règlement*, trois manières de procéder existent : l'embauche directe, la demande de référence de main-d'œuvre et l'embauche en situation d'urgence.

Dans la vaste majorité des cas, l'employeur a déjà à sa disposition des candidats qu'il souhaite embaucher. Il utilise alors la fonctionnalité « Avis d'embauche » du Carnet pour déclarer les travailleurs qu'il emploie. Cette demande génère un numéro d'embauche pour ses nouveaux salariés et est considérée comme une déclaration de besoin de main-d'œuvre.

Lorsque l'employeur ne trouve pas la main-d'œuvre dont il a besoin, il utilise le Carnet pour soumettre une demande. Cette demande génère automatiquement une liste de candidats de la banque de la CCQ. Ceux-ci sont classés selon les critères spécifiés dans la demande. Simultanément, la demande est transmise à tous les titulaires de permis ayant le droit de référer le type de travailleurs recherchés. Ils ont ensuite 48 h pour y répondre avec une liste de candidats.

Les candidats proposés dans la liste de la CCQ proviennent de la région où les travaux auront lieu. Lorsqu'il n'existe pas suffisamment de candidats correspondant aux caractéristiques recherchées dans la région, la CCQ peut autoriser que soient référés des travailleurs provenant des régions avoisinantes. La liste doit au minimum mentionner le nom du candidat, les coordonnées pour le joindre et sa région de domicile.

Si les candidatures ne répondent pas au besoin, l'employeur peut obtenir une nouvelle liste de la CCQ, ou encore faire appel au service de référence personnalisée selon certaines modalités.

---

Des situations d'urgence peuvent survenir, mais elles sont évidemment exceptionnelles. La notion d'urgence est définie dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Dans de telles circonstances, l'employeur peut adresser directement sa demande à un titulaire de permis de son choix. Il doit ensuite utiliser le Carnet pour faire rapport de la situation d'urgence qui se serait produite.

### **Règles spécifiques concernant les listes de la CCQ**

Le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* détaille le processus de composition des listes. Ainsi, la liste de candidats fournie par la CCQ doit d'abord contenir toutes les femmes répondant aux critères de base de la demande.

En surplus des femmes disponibles, les références fournies par la CCQ respectent les ratios suivants :

- 10 candidats pour une demande de 1
- 20 candidats pour une demande de 2 à 5
- 30 candidats pour une demande de 6 à 10
- 40 candidats pour une demande de 11 à 20
- 50 candidats pour une demande de 21 à 35
- 1,5 fois le nombre de candidats demandés s'il surpasse 35.

En cas d'incapacité de l'employeur à obtenir les salariés voulus, la CCQ offre un service de référence personnalisée de deuxième ligne aux employeurs qui le désirent. Elle précise alors la demande de l'employeur et contacte elle-même les candidats disponibles.

### **Le profil professionnel du travailleur**

Tous les détenteurs de certificats de compétence peuvent remplir eux-mêmes leur profil professionnel sur Internet, en précisant par exemple leur expérience spécifique dans les différentes tâches de leur métier, leurs intérêts pour des travaux sur des chantiers isolés, leur détention de permis de conduire pour différents véhicules, leur autorisation à transmettre à l'employeur les détails de leurs formations, etc.

À la manière d'un CV en ligne standardisé, ce profil offre une occasion au travailleur d'augmenter son employabilité. Le travailleur peut aussi se déclarer disponible aux nouvelles offres d'emploi même s'il se trouve actuellement en emploi. Les différentes options du profil professionnel correspondent aux critères que les employeurs peuvent préciser dans leurs demandes de besoin de main-d'œuvre. Ces informations permettent ainsi le pairage automatique entre ce que les employeurs cherchent et ce que souhaitent les travailleurs.

### **Règles spécifiques concernant les listes des titulaires de permis**

La réglementation permet à chaque titulaire de permis de référence, délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail, de faire valoir ses candidats. Les syndicats ont toute latitude pour la composition de leurs listes de référence. Ils utilisent des critères internes selon leurs propres pratiques. Ils sont toutefois tenus de s'assurer qu'ils réfèrent des candidats qui ont le droit de travailler dans le métier ou l'occupation requis et dans la région concernée.

---

Le *Règlement* exige davantage de transparence des titulaires de permis dans leurs relations avec les employeurs. L'employeur ne peut initier de contact avec un titulaire de permis qu'après avoir déclaré ses besoins à travers le Carnet. Inversement, le titulaire de permis ne peut communiquer directement avec l'employeur qu'une fois qu'il a transmis sa liste de candidats – pour discuter des mérites des candidats référés.

### **Des sanctions pour les pratiques non conformes**

La Loi R-20 prévoit des pénalités pouvant aller jusqu'à 2 000 \$ pour les personnes physiques, ou 4 056 \$ pour les autres personnes, qui offrent des services de référence autrement que dans le cadre du Carnet référence construction. L'employeur qui néglige de faire sa déclaration de besoin de main-d'œuvre, qui embauche des candidats salariés selon un nombre plus élevé que sa déclaration, qui n'obtient pas son numéro d'embauche ou qui ne déclare pas ses mouvements de main-d'œuvre conformément au règlement applicable est passible d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 2 000 \$.

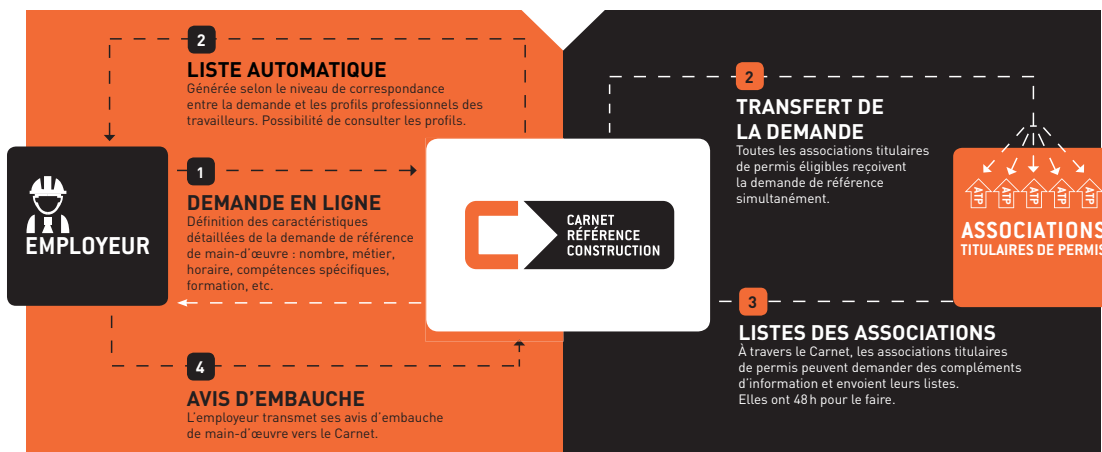
De plus, quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 14 372 \$, et du double en cas de récidive.

Le Bureau des permis peut faire enquête et exercer des recours en regard de toute pratique des titulaires de permis qui entraverait le droit de gérance de l'entrepreneur ou qui entraînerait de la discrimination syndicale. Une association titulaire de permis peut être passible de sanctions administratives en cas de non-respect de certaines dispositions du règlement sur le permis. Ces sanctions peuvent aller de l'interdiction à une personne d'agir en référence au nom du titulaire de permis, jusqu'à la révocation du permis de référence de l'association.

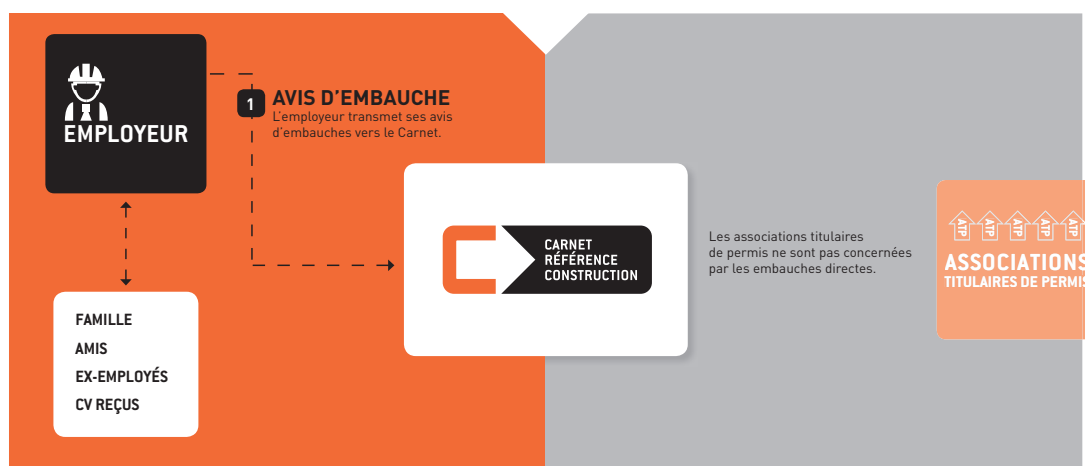
Les associations titulaires de permis doivent tenir un registre des demandes reçues et des références fournies, et doivent se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence.

## 5. SCHÉMAS DU FONCTIONNEMENT DU CARNET

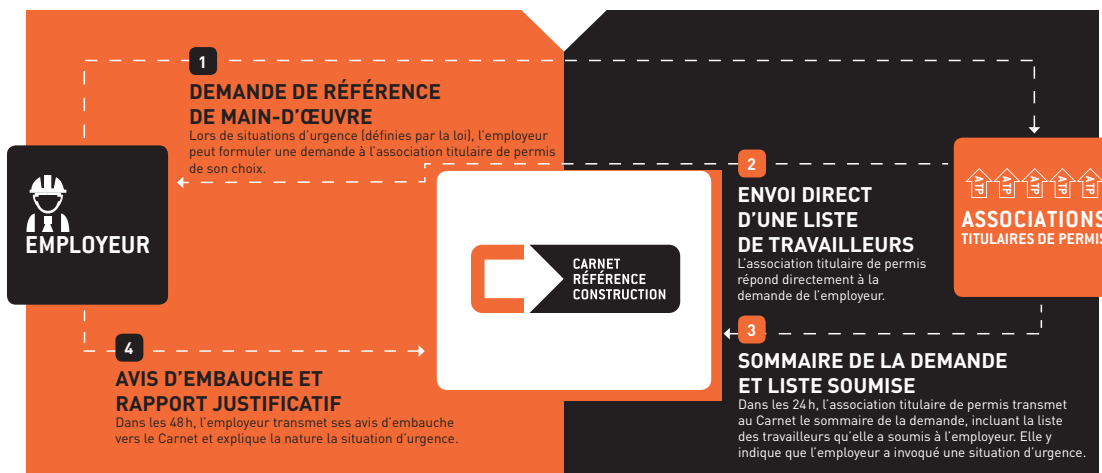
### DÉCLARATION DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE



### EMBAUCHE DIRECTE



### SITUATION D'URGENCE





COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC