

# Bâtir

Bulletin destiné  
aux employeur(-euse)s  
de l'industrie  
de la construction

REPRISE DE L'ACTIVITÉ  
DANS L'INDUSTRIE  
DE LA CONSTRUCTION

ÉDITION

PRINTEMPS 20  
25



## TABLE DES MATIÈRES

### REPRISE DE L'ACTIVITÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- 3 / ATTIRER ET RETENIR  
LA MAIN-D'ŒUVRE
- 6 / BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE  
FAITS SAILLANTS
- 7 / LE CCA À TITRE D'ÉTUDIANT  
OU D'ÉTUDIANTE

### MODERNISATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- 9 / VOIE D'ACCÈS À UN CERTIFICAT  
DE COMPÉTENCE : BONIFICATION  
DE MESURES EXISTANTES
- 10 / LE PRINCIPE DE POLYVALENCE :  
COMMENT ÇA S'APPLIQUE,  
SUR LE TERRAIN?

- 13 / MISE À NIVEAU DU PLAN  
STRATÉGIQUE DE LA CCQ
- 18 / SIGNALER UNE SITUATION  
NON CONFORME
- 19 / PROCHAINS JOURS FÉRIÉS
- 20 / ASSURANCE SALAIRE ET CRÉDITS  
D'HEURES : ÊTES-VOUS CONCERNÉ(E)  
PAR LES EXCLUSIONS?
- 21 / L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES :  
LE PARI GAGNANT DE L'INDUSTRIE  
DE LA CONSTRUCTION
- 23 / AVANTAGES IMPOSABLES :  
NOUVEAUX TAUX À COMPTER  
DU 27 AVRIL 2025
- 24 / LES AVIS D'ASSURABILITÉ  
SERONT BIENTÔT POSTÉS
- 25 / PARTICIPATION DES PERSONNES  
DE L'ENTREPRISE AUX RÉGIMES  
D'AVANTAGES SOCIAUX

# ATTIRER ET RETENIR LA MAIN-D'ŒUVRE

La haute saison est à nos portes et amène son lot de mises en chantier. Vous êtes à la recherche d'une nouvelle main-d'œuvre pour compléter votre équipe? Voici quelques-uns des arguments à votre disposition pour attirer la relève dans l'industrie.

Alors que les besoins annuels s'élèvent à 17 000 nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses sur les chantiers pour plusieurs années encore, des avantages indéniables et rarement égalés par d'autres secteurs d'activité ne manquent pas, pour attirer la relève. En effet, l'industrie de la construction, c'est entre autres :

## Du temps pour les loisirs, dès la première année de travail

Tout le monde connaît les vacances de la construction. Mais tous ne savent pas que l'industrie offre quatre semaines de vacances par année, des avantages intéressants comparativement au seuil minimal établi par les normes du travail, c'est-à-dire trois semaines de vacances après trois années de service auprès du même employeur.

## Des métiers passionnants et bien payés

Évidemment, les données suivantes varient selon les corps de métiers que vous embauchez, mais mentionnons tout de même que le salaire annuel moyen dans l'industrie se situe à plus de 48 000 \$ par année. Quant au taux horaire minimal, il avoisine les 18 \$ pour une personne apprentie et grimpe jusqu'à 45 \$ pour un compagnon.

## Une couverture d'assurance étendue et unique

Qu'elle change d'employeur ou de région de travail, la main-d'œuvre conserve pour elle et ses personnes à charge son assurance maladie (médicaments, lunettes, soins dentaires, urgence médicale à l'étranger, etc.) ainsi que son assurance vie et mutilation accidentelle. Elle peut aussi recevoir des prestations d'assurance salaire, en cas d'invalidité de courte ou de longue durée.

## Un régime de retraite avantageux

Le fonds de pension de l'industrie, accessible dès qu'une personne commence à travailler sur un chantier, totalise un peu plus de 30 milliards de dollars, ce qui en fait l'une des plus grandes caisses de retraite québécoises et même canadiennes. Comme pour les assurances, le fonds est maintenu même si une personne change d'employeur enregistré auprès de la Commission de la construction du Québec (CCQ).



### Une offre de formation continue, variée et gratuite

Tout au long de leur carrière, les travailleurs et travailleuses bénéficient du programme Fiers et compétents, qui leur offre plus de 500 activités de perfectionnement pour maintenir leurs connaissances, diversifier et parfaire leurs compétences, les préparer à l'examen de qualification, et même développer leurs habiletés en gestion.

### Des chantiers inclusifs

Plus que jamais, les femmes, les personnes issues des Premières Nations, ou des Inuit ainsi que celles représentatives de la diversité de la société québécoise ont leur place sur les chantiers. Pour en savoir plus sur les mesures qui leur sont destinées et celles à venir, consultez le [www.ccq.org/inclusion](http://www.ccq.org/inclusion) ou le Service d'information et d'accompagnement pour l'inclusion, au 1 888 842-8282.

### Qui est la génération Z?

Formée des personnes nées après 1995, les jeunes de la génération Z (GenZ) arrivent nombreux(-euses) sur le marché du travail, et leur présence n'est pas sans bousculer l'ordre établi. Selon un sondage mené auprès de 1 013 étudiantes et étudiants québécois(e)s âgé(e)s de 14 à 30 ans, soulevons ceci :

- Plus de la moitié (57 %) des jeunes sont inquiet(-iète)s quant à leur intégration au marché du travail, tandis que plus de la moitié (56 %) changent de programme d'études durant leur parcours scolaire;
- Les conditions de travail (29 %) telles que le salaire et les assurances, la perspective de changer de métier durant sa carrière (33 %) ainsi que la crainte de ne pas aimer son emploi (21 %) figurent au cœur de leurs préoccupations;
- Si le salaire et les perspectives d'emploi demeurent des enjeux importants dans le choix d'une carrière, la génération Z estime que l'épanouissement et le plaisir sont une priorité.

Source : rapport **GenZ : Comprendre les aspirations professionnelles des jeunes en 2024**, réalisé par la firme SOM en collaboration avec Academos et Desjardins.

## Vous connaissez une personne expérimentée?

L'industrie lui offre l'occasion pour elle de mettre en valeur ses compétences acquises en dehors des chantiers. Parlez-lui de la possibilité :

- d'obtenir un certificat de compétence apprenti (CCA) si elle démontre avoir acquis, en expérience de travail et en heures de cours de formation professionnelle, le nombre d'heures équivalent à 35 % de la durée d'apprentissage dans un métier (sauf le métier de grutier ou de grutière);
- d'obtenir un certificat de compétence occupation (CCO) si elle détient 750 heures d'expérience de travail réalisées lors d'activités pertinentes non assujetties à la loi R-20.

## Deux sites de référence pour vous soutenir

N'hésitez pas à partager dans vos réseaux deux sites Web mis sur pied pour l'industrie :

### T'es fait pour ça

[carriereenconstruction.com](http://carriereenconstruction.com)

Ce site présente une fiche d'informations par métier ou occupation spécialisée (salaire, perspectives d'emploi, formation requise, etc.), des capsules vidéo, etc.

### Je choisis la construction

[www.ccq.org/jechoisislaconstruction](http://www.ccq.org/jechoisislaconstruction)

Ce site vise à inciter les personnes inscrites dans un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) de la construction choisir des chantiers assujettis à la loi R-20. Il peut également servir à convaincre toute personne d'expérience à joindre l'industrie.

**JE CHOISIS LA  
CONSTRUCTION!**



# BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## FAITS SAILLANTS

### Comment les consulter?

L'ouverture des bassins est annoncée une semaine à l'avance :

- au [www.ccq.org/bassins](http://www.ccq.org/bassins);
- et sur la [page Facebook de la CCQ](#).

L'ouverture est effective pendant une période minimale de cinq jours ouvrables consécutifs.

Pour connaître l'état d'un bassin pour une journée précise :

- abonnez-vous à l'[Alerte pénurie](#);
- ou consultez l'Outil de consultation quotidienne de l'état des bassins de main-d'œuvre.

Pour nous permettre de valider la réussite du cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction*, veillez à l'exactitude des nom, prénom et date de naissance du candidat ou de la candidate. La procédure complète est disponible au [www.ccq.org/procedure\\_bassins](http://www.ccq.org/procedure_bassins).

### **IMPORTANT : La réservation ne donne pas un accès immédiat aux chantiers**

En effet, la personne doit détenir un droit de travail valide. Lorsque votre entreprise et la personne se qualifient, un code d'accès vous est transmis. Ce code vous sert à obtenir un numéro, appelé « numéro de confirmation de démarche selon l'état des bassins de main-d'œuvre », permettant à votre travailleur ou à votre travailleuse d'accéder au chantier durant le traitement de sa demande de certificat de compétence. Sans ce numéro, il ou elle doit attendre de recevoir son certificat de compétence ou son exemption, avant d'accéder à un chantier.

### Comment réserver une place?

Si vous souhaitez embaucher une personne par le biais des bassins de main-d'œuvre, assurez-vous d'abord de pouvoir lui garantir 150 heures de travail sur une période d'au plus 3 mois consécutifs. Ensuite, vous devez nous fournir ces informations afin de lui réserver une place dans un bassin précis, c'est-à-dire en fonction de sa région de domicile et du métier ou de l'occupation visé :

- Votre numéro d'employeur à la CCQ ainsi que les nom et prénom de la personne responsable de l'entreprise;
- La région et le métier ou l'occupation du bassin visé;
- Les nom et prénom exacts de la personne à embaucher, sa date de naissance et son numéro d'assurance sociale.

# LE CCA À TITRE D'ÉTUDIANT OU D'ÉTUDIANTE

## Avez-vous pensé à embaucher des personnes en formation?

Sachez qu'embaucher une personne inscrite dans un programme reconnu menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) est l'une des options possibles. En effet, un certificat de compétence apprenti(e) w(CCA) peut lui être délivré, sauf si elle désire exercer le métier de grutier ou de grutière.

## Préparez votre lettre d'engagement

Pour permettre la délivrance du CCA à titre d'étudiant ou d'étudiante, vous devez fournir à votre future main-d'œuvre une lettre d'engagement qui confirme votre intérêt à l'embaucher. Contrairement à la garantie d'emploi, la lettre d'engagement ne vous oblige pas à lui offrir un nombre minimal d'heures de travail.



## L'importance du compagnonnage

En plus de ses apprentissages en classe, le ou la titulaire d'un CCA à titre d'étudiant ou d'étudiante bénéficiera, comme toutes les personnes apprenties, de la supervision et des connaissances d'un compagnon sur le chantier.

## Crédits d'heures et taux de salaire

Ses heures seront comptabilisées dans son carnet d'apprentissage, et ce, au taux de salaire correspondant à sa période d'apprentissage, selon la convention collective applicable.

## Un droit de travail temporaire

Le CCA à titre d'étudiant ou d'étudiante a une validité de six mois. À la fin de cette période, une nouvelle demande peut être formulée. Le certificat est annulé si les études sont interrompues ou terminées. Une fois son DEP en poche, la personne devra obtenir un CCA à titre de diplômée, pour continuer à œuvrer sur un chantier. Elle devra alors fournir, cette fois-ci, une garantie d'emploi de 150 heures étalées sur 3 mois consécutifs.

Pour obtenir tous les détails, lisez l'onglet « **Candidat étudiant** », au [www.ccq.org/apprenti](http://www.ccq.org/apprenti) ou communiquez avec votre association patronale.



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC

VOTRE  
ARGENT  
EN TOUT  
TEMPS

PEU IMPORTE  
CE QUE VOUS  
FAITES

**Simplifiez-vous la vie** en adhérant  
au service de dépôt direct. Plus de  
**200 000 personnes** y sont déjà inscrites !

Ce service vous donne accès à  
**vos paiements de façon sécuritaire  
et instantanée**, directement dans  
le compte bancaire de votre choix.

Un service **pratique, rapide et fiable** !



Adhérez-y dès maintenant !

[sel.ccq.org](http://sel.ccq.org)



# VOIE D'ACCÈS À UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCE : BONIFICATION DE MESURES EXISTANTES

À compter du 31 mars 2025, de nouvelles modalités seront apportées à deux mesures issues de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* en vigueur depuis le 30 novembre dernier. Ces mesures concernent l'octroi d'un certificat de compétence apprenti (CCA) ou occupation (CCO) basé sur la reconnaissance d'expérience.

Les changements visent plus particulièrement à assouplir les règles d'accès afin de favoriser la diversité sur les chantiers. En effet, les femmes, les Premières Nations et les Inuit ainsi que les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise pourront:

- obtenir un premier CCA sans devoir présenter de garantie d'emploi ni avoir les préalables scolaires. Les préalables scolaires seront toutefois exigés lors du renouvellement;
- obtenir un CCO sans devoir présenter de garantie d'emploi s'ils ou elles détiennent 750 heures d'expérience de travail réalisées lors d'activités pertinentes non assujetties à la loi R-20.



## Votre main-d'œuvre actuelle est issue de la diversité?

Une personne issue des Premières Nations ou des Inuit, ou représentative de la diversité de la société québécoise, et qui souhaite s'identifier comme telle auprès de la CCQ pourrait notamment bénéficier de la mobilité provinciale à 400 heures.



## LE PRINCIPE DE POLYVALENCE : COMMENT ÇA S'APPLIQUE, SUR LE TERRAIN?

L'entrée en vigueur de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* a étendu la portée des tâches que peuvent exécuter les travailleurs et travailleuses de l'industrie, sous certaines conditions, dans le cadre de travaux prévus au champ d'application de la loi R-20.

À titre de rappel, seule une personne détenant un certificat de compétence compagnon (CCC) peut effectuer des tâches sous le principe de la polyvalence, si ces dernières :

- sont en lien avec les tâches prévues à la définition de son métier;
- s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement des travaux, incluant les travaux de préparation ou de finition;
- sont de courte durée dans une journée de travail.



Consultez l'outil d'aide à la décision, afin de vérifier rapidement si le principe de polyvalence peut s'appliquer à vos travaux

► DISPONIBLE AU [CCQ.ORG](http://CCQ.ORG)

Vous pouvez consulter tous les détails, incluant les exceptions qui s'appliquent, en visitant le [www.ccq.org/polyvalence](http://www.ccq.org/polyvalence).

**Mais concrètement, comment la polyvalence vous permet-elle de simplifier l'organisation du travail, sur les chantiers?**

## EXEMPLES D'APPLICATION DU PRINCIPE DE POLYVALENCE

Voici deux exemples permettant d'illustrer plus précisément comment peut s'appliquer la polyvalence dans l'exécution de travaux assujettis à la loi R-20 :

### Remplacement de la couverture d'un toit d'un triplex

Étape des travaux	Métier ou occupation qui pouvait effectuer les travaux avant l'intégration de la polyvalence	Métier dont le compagnon peut aussi effectuer les travaux depuis l'intégration de la polyvalence
Enlever l'ancienne couverture	Occupation ou compagnon de métier (tâche résiduaire)	–
Corriger l'état du pontage de la toiture en changeant quelques feuilles de contreplaqué vétustes au besoin	Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	Couvreur(-euse)
Appliquer les isolants, les coupe-vapeur et les membranes qui composent la nouvelle couverture	Couvreur(-euse)	–



Dans cet exemple, on constate qu'une personne détenant un CCC pour le métier de couvreur ou de couvreuse peut dorénavant corriger l'état du pontage de la toiture lorsqu'elle constate des dommages. Elle peut ainsi changer quelques feuilles de contreplaqué vétustes elle-même au lieu de faire intervenir un charpentier-menuisier ou une charpentière-menuisière. Le principe de polyvalence permet donc au couvreur ou à la couvreuse de faire la correction rapidement et de poursuivre ses tâches habituelles par la suite.

## Remplacer un plancher en linoléum par un plancher en céramique dans une salle de bain

Étape des travaux	Métier ou occupation qui pouvait effectuer les travaux avant l'intégration de la polyvalence	Métier dont le compagnon peut aussi effectuer les travaux depuis l'intégration de la polyvalence
Enlever le plancher de linoléum	Occupation ou compagnon de métier (tâche résiduaire)	–
Renforcer le sous-plancher en ajoutant une feuille de contreplaqué	Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	Carreleur(-euse)
Poser la céramique	Carreleur(-euse)	–
Poser les plinthes	Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	Carreleur(-euse)

Selon le principe de polyvalence, une personne détentricice d'un CCC pour le métier de carreleur ou de carreuse peut renforcer le sous-plancher en ajoutant une feuille de contreplaqué lorsque c'est nécessaire, ou encore poser des plinthes après l'installation de la céramique. Le fait de pouvoir accomplir ces tâches permet au carreleur ou à la carreuse de continuer son travail, et ce, sans nécessiter l'intervention d'un charpentier-menuisier ou d'une charpentière-menuisière. La polyvalence vient ainsi simplifier l'organisation du travail en rendant le tout plus fluide et en minimisant le délai requis pour la coordination entre les différents métiers sur le chantier.



### Des questions sur l'application de la polyvalence?

Nous vous invitons à consulter l'outil d'aide à la décision, le guide d'exemples complet ainsi que la foire aux questions disponibles au [www.ccq.org/polyvalence](http://www.ccq.org/polyvalence).

Pour toute question spécifique concernant l'application de la polyvalence, vous pouvez communiquer avec la CCQ :

- par courriel, à [polyvalence@ccq.org](mailto:polyvalence@ccq.org);
- par téléphone, au 1 833 393-3192 (boîte vocale).

> Pour en savoir plus sur les mesures déjà en place ou à venir dans le cadre de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, consultez le [www.ccq.org/modernisation](http://www.ccq.org/modernisation).

# MISE À NIVEAU DU PLAN STRATÉGIQUE DE LA CCQ



Le Plan stratégique de la CCQ est le fruit d'une démarche de réflexion sur la mission, la vision ainsi que les enjeux de l'organisation et de l'industrie. Il vise à établir les orientations et les objectifs poursuivis par la CCQ pour les prochaines années.

En 2024, plusieurs événements significatifs ont redéfini les priorités de l'organisation, ce qui a mené la CCQ à mettre à niveau son plan stratégique pour demeurer alignée sur son contexte interne et externe.

## **Entrevue avec la présidente-directrice générale, Audrey Murray :**

**Q. Parlez-nous du contexte et des raisons qui ont mené à vouloir travailler sur une mise à niveau du Plan stratégique.**

**R.** Tout d'abord, un plan stratégique solide doit tenir compte des enjeux de son industrie. Un des éléments à considérer lors de notre réflexion stratégique a été le carnet de commandes ambitieux pour les années à venir qui pourrait atteindre des sommets inégalés dans l'industrie. Malgré l'incertitude économique, le Québec a des besoins qui sont difficiles à contourner, notamment loger les gens, être capable de faire la transition énergétique et mettre à niveau nos infrastructures autant pour les routes et les grands travaux que pour le secteur institutionnel (écoles, garderies, hôpitaux). En parallèle, il se développe de nouveaux secteurs économiques qui ont également un impact.

Parmi les autres circonstances, il y a également l'adoption de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, qui vient modifier la loi R-20 et amène de nouvelles règles, ainsi que l'arrivée d'une nouvelle direction à la tête de la CCQ à l'automne 2023. Tous ces éléments ont des impacts sur la revue de nos priorités et expliquent le besoin de mettre à niveau notre plan stratégique.

## Q. Quel est le principal changement dans le Plan stratégique, par rapport au précédent?

- R. Un des principaux changements est l'introduction d'un nouvel enjeu qui n'était pas présent dans l'ancienne planification stratégique, soit le **besoin d'une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant**.

Compte tenu du carnet de commandes historique, la CCQ doit s'assurer que la main-d'œuvre compétente en nombre suffisant soit disponible pour bâtir le Québec. Encore dernièrement, on entendait que l'enjeu des tarifs douaniers pourrait conduire le gouvernement du Québec à rehausser ses investissements pour que le secteur de la construction puisse servir de levier de relance économique.

En même temps, le Québec est traversé par une transition démographique qui implique que le bassin de recrutement des 15-35 ans va diminuer jusqu'en 2060 et donc tous les secteurs économiques vont encore être en concurrence pour attirer la main-d'œuvre dans les prochaines années. Il faut donc s'assurer qu'on est capables de se positionner comme secteur économique de choix pour attirer les meilleurs talents et les retenir.

Ce qu'on sait aussi, c'est que l'industrie de la construction a réussi à attirer de la main-d'œuvre dans les dernières années, mais que celle-ci est principalement non diplômée, ce qui fait qu'on se retrouve avec environ 70 % de personnes apprenties non formées sur les chantiers contre 30 % de personnes diplômées. Au cours des sept dernières années, on a donc inversé le ratio diplômés vs non-diplômés. Puis, même si on réussit à attirer des gens, 30 % de la nouvelle main-d'œuvre quitte nos métiers après 5 ans; 50 % pour ce qui est des femmes. Trois motifs expliquent ce taux de départ: le climat de travail, les difficultés de conciliation travail-famille et les difficultés liées à l'exercice des métiers.

La CCQ doit agir en priorité sur les différents fronts :

- Raffiner notre prévision des besoins de main-d'œuvre;
- Mettre en place différents parcours de formation, comme l'alternance travail-études, pour attirer les jeunes et favoriser leur réussite;
- Intensifier la mise à niveau des compétences des personnes non diplômées;

- Analyser en continu l'offre de formation globale pour s'assurer qu'elle évolue en fonction du contexte et des besoins de l'industrie, notamment en regard des évolutions technologiques et en construction durable;
- Améliorer l'attrait, l'intégration et le parcours des groupes sous-représentés issus de la diversité, parce qu'on sait que nos bassins de recrutement vont changer. Ça demande de travailler nos milieux de travail, de préparer nos équipes et d'accueillir davantage de gens.

**Q. Pouvez-vous nous parler d'une ou deux autres priorités du Plan stratégique qui ont un impact direct sur les personnes œuvrant dans l'industrie?**

**R.** Bien sûr! Une seconde priorité incontournable est l'amélioration de l'**expérience client**. C'est environ un million de transactions que la CCQ effectue avec la clientèle par année. L'expérience vécue lors de ces interactions est importante et nous tient à cœur. Or, le taux de satisfaction se situe actuellement à 65 %. Il faut absolument améliorer la satisfaction de la clientèle en offrant une expérience client plus accessible, fiable, simple et favorisant l'autonomie, et c'est exactement ce que notre transformation technologique va nous permettre.

Concrètement, pour les employeurs et employeuses, ça signifie qu'il va y avoir un moment de transition qu'ils devront vivre avec nous, parce qu'on va changer nos outils technologiques comme le portail client, le rapport mensuel, etc. En parallèle, il y aura des améliorations constantes de plus petite envergure qui vont avoir des effets sur leurs interactions avec la CCQ. Par exemple, on a accueilli beaucoup de nouveaux employeurs et de nouvelles employeuses dans l'industrie dans les dernières années, et on constate que la CCQ ne les accompagne pas de façon particulière pour les informer sur ses services et leurs responsabilités. On va donc essayer de trouver de nouvelles façons pour mieux les accompagner; même chose pour les travailleurs et travailleuses.

Une troisième priorité est d'assurer le respect des conventions collectives et lutter contre l'évasion fiscale en misant sur une approche équilibrée entre la **prévention et la conformité**. Considérant le contexte économique, l'arrivée importante de nouveaux travailleurs et de nouvelles travailleuses non diplômé(e)s ainsi que d'employeurs et d'employeuses dans l'industrie, et les nouvelles règles découlant de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, la CCQ doit élargir son approche en matière de conformité, en misant sur la prévention et l'accompagnement.

Notre mission demeure la même, soit de favoriser le respect des conventions collectives et des normes, de lutter contre le travail non déclaré et de contribuer à une concurrence loyale. Dans le contexte actuel, la prévention et l'approche proactive d'accompagnement axée sur la sensibilisation et la compréhension des règles et des normes de l'industrie sont une occasion d'accroître la conformité sur les chantiers. Par cette approche, on vise, entre autres, à favoriser l'autocorrection par les employeurs et employeuses au bon moment.

**Q. Que souhaitez-vous que les employeurs et les employeuses retiennent du Plan stratégique 2024-2027?**

**R.** Que la CCQ est une alliée et que nous sommes à plusieurs égards en responsabilité partagée pour que le Québec puisse compter sur une industrie de la construction innovante et compétitive. Par exemple, quand on parle d'améliorer le climat de travail pour retenir la main-d'œuvre, la CCQ peut mettre sur pied une campagne d'information et de sensibilisation, mais fondamentalement, c'est au sein des entreprises et sur les chantiers que ça se joue. Même chose quand on parle de faire davantage d'alternance travail-études; on va avoir besoin que les employeurs et les employeuses embarquent, pour que ça fonctionne. Dans une grande majorité des avancées à mener, il faut donc travailler ensemble pour y arriver.

J'aimerais qu'on retienne aussi que la CCQ est une partenaire pour accompagner l'industrie afin qu'elle devienne plus productive, favoriser une meilleure rétention de la main-d'œuvre et accompagner l'évolution des pratiques en matière de technologies et de développement durable. La CCQ souhaite également être une alliée pour les leaders syndicaux et patronaux, car c'est avec eux qu'elle peut être un moteur de changement. On mise sur la collaboration et le respect, pour faire face au contexte dans lequel on évolue. J'espère vraiment que c'est ce que le Plan stratégique met en lumière. C'est une feuille de route vivante. Nous allons mesurer l'impact de nos gestes et nous ajuster au besoin.

> Vous pouvez consulter le [Plan stratégique 2024-2027](https://www.ccq.org/plan-strategique-2024-2027) de la CCQ au [ccq.org](https://www.ccq.org).



PLAN STRATÉGIQUE  
2024-2027

LA CCO,  
UNE PRÉSENCE CONSTRUCTIVE,  
UN PARTENAIRE DE CONFIANCE



CONSTRUIRE  
EN SANTÉ +



VOS TRAVAILLEURS SONT TÉMOINS  
D'UN **ACCIDENT GRAVE**  
SUR VOTRE CHANTIER ?

Faites appel au Service  
d'intervention post-traumatique

Une équipe de professionnels est à votre disposition.

**1 800 807-2433**

— 24/7 • SANS FRAIS —

# SIGNALER UNE SITUATION NON CONFORME

Pour assurer la conformité sur les chantiers, la CCQ invite toute personne à signaler des anomalies ou des irrégularités par un processus simple et confidentiel. Le formulaire de signalement, accessible en ligne, permet à une personne de nous faire part aisément d'informations entourant des situations non conformes à la loi R-20, aux règlements qui en découlent et aux conventions collectives en vigueur.

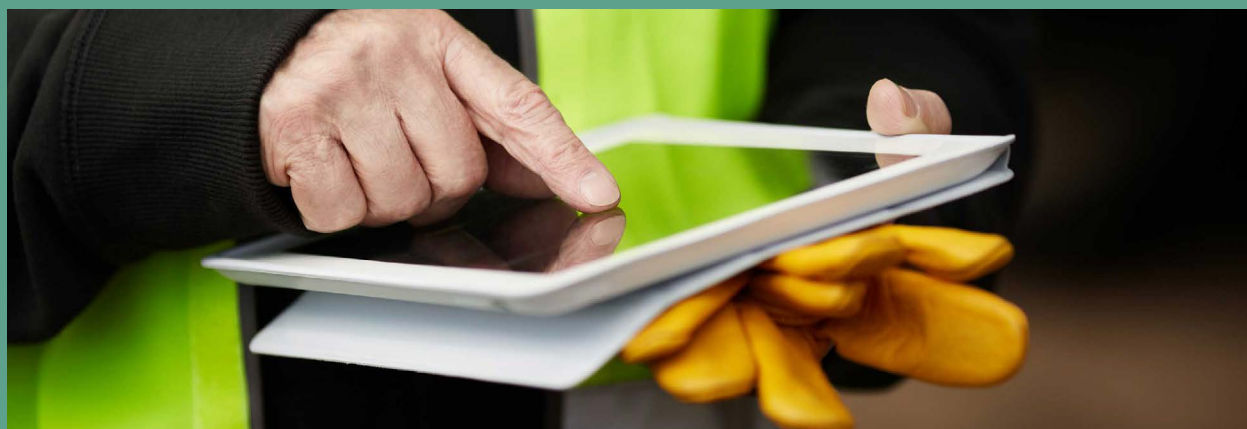
## Tous les types de situations peuvent nous être signalés, dont celles-ci :

- Vous êtes témoin de stratagèmes qui mènent à des situations de concurrence déloyale;
- Vous croyez qu'un entrepreneur ou une entrepreneure offre des conditions qui ne respectent pas les conventions collectives en vigueur dans l'industrie;
- Vos concurrents ou concurrentes ont recours à des travailleurs et à des travailleuses qui ne détiennent pas de certificat de compétence;
- Vous êtes victime d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement.

La mission de la CCQ comporte trois volets, dont l'un d'eux est de veiller à la conformité au sein de l'industrie de la construction. Nous comptons sur l'ensemble des parties prenantes pour que les règles et les conventions soient respectées, afin que l'industrie soit un lieu de travail sain et juste.

## Pour faire un signalement, vous pouvez :

- remplir le formulaire en ligne, disponible dans la section « [Signaler une situation](#) », au [ccq.org](http://ccq.org);
- communiquer avec nous au **514 593-3132** ou au **1 800 424-3512**.



# PROCHAINS JOURS FÉRIÉS



Le Vendredi saint, le lundi de Pâques et la Journée nationale des patriotes sont des jours fériés chômés, pour l'industrie de la construction. Tout travail exécuté durant ces journées devra être rémunéré au taux de salaire majoré, selon les dispositions prévues aux conventions collectives dans chacun des secteurs.

Pour connaître les réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos des jours fériés, nous vous invitons à consulter la page «[Jours fériés : questions fréquentes](#)», au [ccq.org](http://ccq.org).

## HORAIRE DU SERVICE À LA CLIENTÈLE LORS DE CES JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIÉS	SERVICE TÉLÉPHONIQUE	SERVICE AU COMPTOIR
<b>Vendredi saint</b> (18 avril 2025)	Fermé	Fermé
<b>Lundi de Pâques</b> (21 avril 2025)	Fermé	Fermé
<b>Journée nationale des patriotes</b> (19 mai 2025)	<u>Ouvert selon l'horaire habituel</u>	

Ligne destinée aux employeurs et aux employeuses : 1 877 973-5383

## ASSURANCE SALAIRE ET CRÉDITS D'HEURES

# ÊTES-VOUS CONCERNÉ(E) PAR LES EXCLUSIONS?

---

Le régime d'assurance de l'industrie de la construction prévoit différentes limitations quant aux protections d'assurance salaire et de crédits d'heures.

Il est donc important pour l'employeur(-euse) ou la personne de l'entreprise de bien étudier sa situation, afin de se doter de la couverture d'assurance invalidité qui lui convient.

---

Des employeur(-euse)s ou des personnes de l'entreprise assuré(e)s par MÉDIC Construction peuvent être concerné(e)s par les exclusions suivantes :

- Une personne assurée en vertu des régimes d'avantages sociaux de l'industrie de la construction mais qui n'est pas couverte par la *Loi sur l'assurance-emploi* pourrait avoir droit aux crédits d'heures si son invalidité est reconnue au sens du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*. Ces crédits d'heures permettent à la personne invalide de continuer à accumuler des heures utilisées pour déterminer sa couverture d'assurance. Cette personne n'a cependant pas droit au paiement des 27 premières semaines de l'indemnité hebdomadaire prévue par le régime d'assurance salaire;
- Une personne assurée en vertu des régimes d'avantages sociaux de l'industrie de la construction mais qui n'est pas couverte par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* pourrait obtenir des crédits d'heures si son invalidité est reconnue au sens du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*. Cette personne n'a toutefois pas droit aux prestations d'assurance salaire si son invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.



# L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES : LE PARI GAGNANT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Afin d'augmenter la main-d'œuvre diplômée sur les chantiers du Québec et de favoriser la rétention des talents, l'industrie de la construction a lancé le 28 février dernier le Plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction 2025-2028, qui vise à :

- attirer davantage de personnes dans les programmes de formation en construction;
- augmenter la part de diplômés et de diplômées s'engageant à bâtir le Québec de demain;
- permettre aux étudiants et aux étudiantes de vivre rapidement une expérience en chantier.

« L'alternance travail-études en construction a fait ses preuves et connaît une croissance importante : en 2024-2025, on compterait 406 nouvelles inscriptions qui permettraient l'ajout de 18 cohortes aux 9 qui sont déjà en cours depuis 2023-2024 (205 étudiants et étudiantes). Le Québec a besoin de 17 000 nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses, en moyenne, chaque année. Or, 2 des grands enjeux auxquels nous sommes confronté(e)s, c'est la rétention et le manque de personnes diplômées; 30 % de la main-d'œuvre nous quitte après 5 ans et 70 % de ceux et celles qui se joignent ne sont pas diplômé(e)s. L'alternance travail-études est en ce sens une des solutions porteuses pour inverser ces tendances », affirme Audrey Murray, présidente-directrice générale de la CCQ.

**Ce plan d'action comporte 19 actions regroupées en 6 mesures et s'articule en 3 axes, dont voici quelques exemples :**

## 1. Soutien au déploiement :

- Formation aux entreprises, aux superviseurs et aux superviseuses de stage ainsi qu'aux associations patronales et syndicales, pour qu'elles connaissent leur rôle, fassent part de leurs attentes et aient une idée de l'engagement requis,
- Création d'un réseau de maillage entre les acteurs de l'alternance travail-études et un lieu de suivi du plan d'action;

## 2. Promotion et accessibilité :

- Campagne d'information et de promotion auprès des étudiants et des étudiantes ainsi que des entreprises, afin de faire connaître les possibilités de l'alternance travail-études;

## 3. Soutien financier :

- Ajustement du financement de l'alternance travail-études pour les programmes d'études liés à l'industrie de la construction pour 2024-2025 et 2025-2026.

Ce plan est le fruit d'une démarche collaborative, nommée Espace Solutions, qui réunit plusieurs parties prenantes de différents secteurs ayant chacune leur part à jouer pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction. Ensemble, elles sont parvenues à établir un plan d'action de manière commune et concertée en seulement quelques mois.

D'ici les 5 prochaines années, la cible commune établie par les parties prenantes est d'augmenter à 50% le nombre de programmes menant à un métier qui offre l'alternance travail-études et d'atteindre 1 000 inscriptions en alternance travail-études.

La démarche s'inscrit dans une approche flexible et agile, ce qui implique que les éléments composant le plan seront en constante évolution et pourront être ajustés en fonction des réalités de l'industrie et de ses différents partenaires.

Pour en savoir plus, consultez le [\*\*Plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction 2025-2028.\*\*](#)



Photo : © Photographes Commercial



## AVANTAGES IMPOSABLES : NOUVEAUX TAUX À COMPTER DU 27 AVRIL 2025

La partie du régime d'assurance payée par les employeurs constitue un bénéfice pour les salariés et salariées et doit donc être imposée. Ainsi, pour l'impôt provincial, l'assurance vie et l'assurance maladie sont considérées comme un avantage imposable, tandis que seule l'assurance vie l'est pour l'impôt fédéral.

### Provincial

Revenu Québec exige de tout employeur de tenir compte de cet avantage imposable lorsqu'il ou elle effectue ses déductions à la source, c'est-à-dire que l'employeur doit l'ajouter au salaire, mais seulement pour calculer l'impôt à déduire. L'employeur doit additionner au salaire le taux horaire selon le métier et le secteur d'activité ou l'annexe de salaire (exemple : les travailleurs ou travailleuses de lignes), et ce, uniquement afin de déterminer le montant d'impôt à prélever.

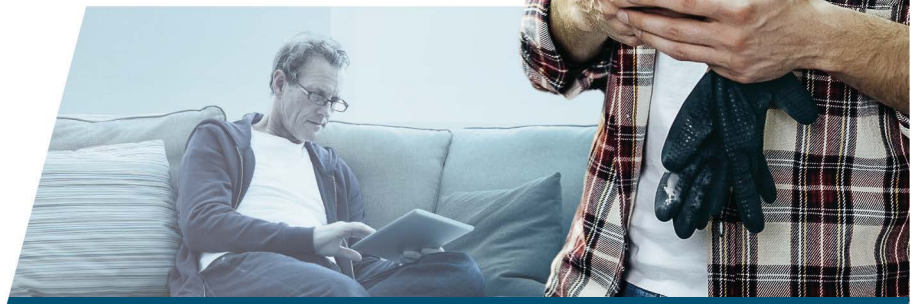
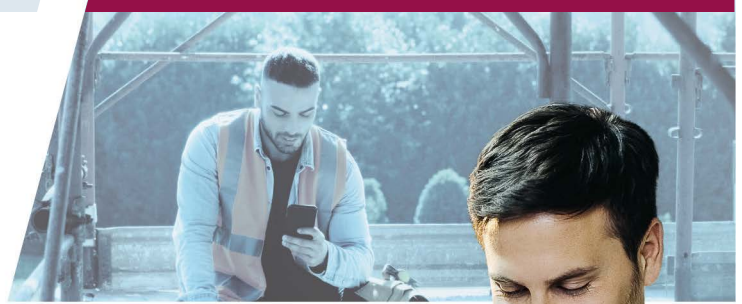
### Fédéral

L'Agence du revenu du Canada n'exige pas de l'employeur ou de l'employeuse qu'il ou elle tienne compte, dans ses déductions à la source, de l'avantage imposable constitué par les cotisations d'assurance vie. La CCQ émet à tous les salariés et à toutes les salariées concerné(e)s un feuillet d'impôt T4A indiquant la valeur de cet avantage imposable. Si un employeur ou une employeuse indique également un avantage imposable sur le T4 qu'il ou elle remet à son employé ou à son employée, ce dernier ou cette dernière sera doublement imposé(e).

**IMPORTANT :** La révision des taux pour le calcul des avantages imposables se fait habituellement pour la période mensuelle de mai. Dans l'éventualité où les nouveaux taux des avantages imposables ne seraient pas disponibles à cette période en raison du renouvellement des conventions collectives, les taux courants continueraient de s'appliquer jusqu'à ce que les nouveaux taux soient mis en vigueur.

Pour connaître les nouveaux taux des avantages imposables qui s'appliquent à compter du 27 avril, rendez-vous sur le site Web de la CCQ. Vers la fin avril, vous pourrez utiliser l'outil des taux de salaire, ou télécharger les tableaux des différents secteurs qui se trouvent au bas de la page « [Avantages imposables](#) ». **Notez que pour un même métier, les taux pourraient être différents tant d'un secteur à l'autre que d'une annexe de salaire à l'autre.**

# MÉDIC EN LIGNE



Téléchargez l'application  
MÉDIC Construction

**DÈS AUJOURD'HUI!**



## LES AVIS D'ASSURABILITÉ SERONT BIENTÔT POSTÉS

Les personnes admissibles au paiement d'une prime pour obtenir une couverture d'assurance du régime de l'industrie de la construction recevront bientôt un avis d'assurabilité.

Les avis pour la période d'assurance du 1er juillet au 31 décembre 2025 seront postés vers le 23 avril 2025. **La date limite pour y répondre est le lundi 2 juin 2025.**

En vertu de la *Loi sur l'assurance médicaments*, en vigueur au Québec, une personne qui est admissible à une assurance privée est tenue d'y adhérer, à moins qu'elle ne soit couverte par un autre régime privé (celui de son conjoint ou de sa conjointe, par exemple).

Il est fortement recommandé d'effectuer votre choix de couverture et votre paiement en utilisant les services en ligne de la CCQ, à [sel.ccq.org](http://sel.ccq.org), ou de payer votre avis auprès de votre institution financière, et ce, au plus tard à la date limite indiquée sur votre avis.



# PARTICIPATION DES PERSONNES DE L'ENTREPRISE AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Une personne de l'entreprise pourrait être assurée par le régime d'assurance de l'industrie de la construction, MÉDIC Construction, si elle a déjà participé aux régimes d'avantages sociaux de l'industrie de la construction.

## Qui est considéré comme une « personne de l'entreprise »?

Il peut s'agir :

- d'un employeur;
- d'un administrateur ou d'une administratrice d'une personne morale qui est un employeur;
- d'un associé ou d'une associée d'une société qui est un employeur;
- du représentant ou de la représentante désigné(e) d'une personne morale qui est un employeur.

Certaines exclusions s'appliquent. Par exemple, un entrepreneur ou une entrepreneure autonome ne peut pas participer aux régimes d'avantages sociaux, ni une personne de l'entreprise qui atteint l'âge de 65 ans. Une personne de l'entreprise peut aussi perdre son droit de participation volontaire; le cas échéant, elle perd son droit à tout jamais.

À la fin du mois d'avril 2025, la CCQ enverra un avis d'assurabilité aux personnes de l'entreprise admissibles à l'assurance qui sont inscrites dans son fichier des entreprises reconnues. Cet avis indiquera le montant à payer pour bénéficier des protections d'assurance du régime général A pour la période d'assurance de juillet à décembre 2025.

---

**S'il y a eu des changements de dirigeants ou de dirigeantes dans votre entreprise au cours des derniers mois, n'oubliez pas d'en informer la CCQ, et ce, avant le début du mois d'avril, afin que les dirigeants ou de dirigeantes admissibles reçoivent l'avis d'assurabilité.**

---

## Être reconnue comme employeur aux fins des avantages sociaux

Pour être considérée comme employeur pour une période d'assurance donnée, l'entreprise doit :

- avoir acquitté les frais de 350\$ relatifs à son enregistrement à la CCQ;
- détenir une licence de la Régie du bâtiment du Québec en vertu de la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1);
- avoir transmis un minimum de cinq rapports mensuels satisfaisant aux critères suivants :
  - des heures ont été déclarées pour au moins un salarié ou une salariée,
  - ces heures ont été effectuées durant la période de janvier à décembre 2024.

Cependant, si l'entreprise a commencé ses opérations au cours de cette période de 12 mois, elle doit avoir transmis au moins un rapport mensuel sur deux présentant des heures effectuées par au moins un salarié ou une salariée. Par exemple, si votre entreprise a amorcé ses activités en juillet 2024, elle doit avoir transmis un minimum de trois rapports mensuels sur six présentant des heures effectuées par au moins un salarié ou une salariée, afin d'être un employeur reconnu.

***Advenant qu'une entreprise qualifiée perde son admissibilité du fait qu'elle ne rencontre plus un des critères, les personnes de l'entreprise conservent leur droit de participer aux avantages sociaux pour une durée de deux périodes d'assurance supplémentaires consécutives à cette perte d'admissibilité.***

Pour pouvoir participer volontairement au régime de retraite, la personne de l'entreprise doit être admissible au régime d'assurance en tant qu'employeur ou employeuse et être assurée par le régime A. La personne répondant à ces critères recevra une lettre à l'automne 2025 lui offrant de cotiser volontairement au régime de retraite pour l'année en cours jusqu'à concurrence de 2 080 heures, incluant, s'il y a lieu, les heures déclarées aux rapports mensuels.

Une personne de l'entreprise peut participer volontairement au régime d'assurance seulement, mais ne peut pas participer uniquement au régime de retraite. Ainsi, lorsqu'une personne de l'entreprise perd son droit de participation volontaire au régime d'assurance, elle ne recevra plus de lettre lui permettant de contribuer volontairement au régime de retraite.

Pour obtenir plus de renseignements, vous pouvez consulter notre site Web, au [ccq.org](http://ccq.org).



SUIVEZ-NOUS SUR  
FACEBOOK.COM/CCQ



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC

**LIGNE DESTINÉE AUX EMPLOYEURS ET AUX EMPLOYEUSES :  
1877 973-5383**

Le présent document est produit aux fins d'information.  
Seuls la loi R-20, ses règlements afférents et les conventions  
collectives de l'industrie de la construction ont une valeur juridique.

*Bâtir* est une publication trimestrielle destinée aux employeurs et  
aux employeuses de l'industrie de la construction.

*Ce document est disponible en média adapté sur demande.*

Pour nous trouver : [ccq.org](http://ccq.org)

Publié par :  
Direction des affaires publiques et des communications  
Commission de la construction du Québec  
Case postale 2010, succursale Chabanel  
Montréal (Québec) H2C 0C3

Conception graphique de la grille et montage :  
Karine Verville  
Révision : Féminin pluriel

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives  
nationales du Québec, 2024