

TABLEAU SYNOPTIQUE

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027



MISSION

La CCQ est chargée par le gouvernement du Québec de mettre en œuvre la loi R-20 et les règlements qui s'y rattachent. La CCQ collabore et contribue, avec ses partenaires, les ministères et les organismes concernés, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'éléments qui touchent l'industrie de la construction.

Cette mission comporte trois volets distincts qui reflètent l'évolution du cadre législatif québécois relativement à l'industrie de la construction.

- Servir les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs et employeuses, et administrer les programmes qui leur sont destinés;
- Veiller à la conformité au sein de l'industrie de la construction;
- Contribuer à satisfaire les besoins de main-d'œuvre et maintenir ses compétences à un niveau élevé.

VISION

La CCQ, une présence constructive, un partenaire de confiance.

VALEURS

Leadership, intégrité, qualité, respect.

ENJEU 1 : BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Réponse adéquate aux besoins élevés d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de transition démographique, technologique et climatique

ORIENTATION 1 : INNOVER POUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE EN NOMBRE SUFFISANT

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026	CIBLE 2027
1.1 Optimiser la prévision des besoins de main-d'œuvre de l'industrie	1. Nombre d'améliorations visant le modèle de prévision des besoins de main-d'œuvre	2 améliorations par rapport à 2023	4 améliorations par rapport à 2023	5 améliorations par rapport à 2023	6 améliorations par rapport à 2023
1.2 Promouvoir les métiers et occupations de l'industrie	2. Indice de notoriété des métiers et occupations de l'industrie	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
1.3 Accroître la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie	3. Taux des nouveaux et des nouvelles travailleur(-euse)s détenant des compétences reconnues par la CCQ avant d'obtenir un certificat de compétence	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
	4. Pourcentage des travailleur(-euse)s actif(-ive)s admissibles se perfectionnant grâce au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)	10,0 %	10,0 %	10,5 %	11,0 %
1.4 Favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie	5. Taux de rétention des nouveaux et des nouvelles travailleur(-euse)s	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence
1.5 Augmenter la présence durable d'une main-d'œuvre diversifiée dans l'industrie	6. Taux de femmes actives dans l'industrie	4,5 %	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)
	7. Taux de Premières Nations et d'Inuit actif(-ive)s dans l'industrie	0,40 %	0,42 %	0,45 %	0,49 %
	8. Taux de personnes actives dans l'industrie s'identifiant comme étant des personnes issues de la diversité	Nouvel indicateur de la mise à niveau	Mesure de référence	> mesure de 2025	> mesure de 2026

ENJEU 2 : EXPÉRIENCE CLIENT

Amélioration de l'expérience client en misant sur la transformation

ORIENTATION 2 : OFFRIR UNE EXPÉRIENCE CLIENT ACCESSIBLE, FIABLE, SIMPLE ET FAVORISANT L'AUTONOMIE

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026	CIBLE 2027
2.1 Accroître la satisfaction de la clientèle ainsi que des représentant(e)s des associations qui utilisent les services de la CCQ	9. Taux de satisfaction générale de la clientèle	75 %	73 %	76 %	80 %
	10. Taux de satisfaction générale des représentant(e)s des associations qui utilisent les services de la CCQ	54 %	51 %	60 %	70%
2.2 Réussir la transformation technologique et organisationnelle	11. Indice d'efficacité et de convivialité des services offerts à la clientèle et aux représentant(e)s des associations qui utilisent les services de la CCQ	68 %	70 %	73 %	78 %
2.3 Accroître la sécurité de l'information de la clientèle	12. Taux de confiance de la clientèle à savoir que ses informations personnelles sont en sécurité avec la CCQ	66 %	69 %	73%	77 %

TABLEAU SYNOPTIQUE

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027



ENJEU 3 : PRÉVENTION ET CONFORMITÉ

Conformité accrue dans un contexte de croissance des activités de l'industrie, de pénurie de la main-d'œuvre et de mise en œuvre de nouvelles règles

ORIENTATION 3 : ASSURER LE RESPECT DES CONVENTIONS COLLECTIVES, DES NORMES, ET LUTTER CONTRE LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ AFIN DE FAVORISER LA CONCURRENCE LOYALE

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026	CIBLE 2027
3.1 Accentuer l'impact de l'approche proactive d'accompagnement axée sur la sensibilisation à la loi, aux règlements et aux conventions collectives applicables	13. Taux de conformité des employeur(-euse)s à la suite de l'accompagnement en prévention	Mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
	14. Nombre de rencontres de travailleur(-euse)s et d'employeur(-euse)s dans l'industrie de la construction comptabilisées comme étant préventives	138 000	138 000	140 000	142 000
3.2 Maintenir le niveau d'intensité des actions de vérification et d'enquête	15. Pourcentage de vérifications aux livres se traduisant par un résultat	60 %	60 %	62 %	65 %

ENJEU 4 : GOUVERNANCE

Une gouvernance qui mise sur la concertation et créatrice de valeur

ORIENTATION 4 : FAVORISER UNE COLLABORATION CONSTRUCTIVE ET DURABLE ENTRE LA CCQ ET SES PARTENAIRES

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026	CIBLE 2027
4.1 Renforcer le climat de confiance pour une saine gouvernance	16. Taux d'évolution de la perception de relations constructives avec les comités relatifs à la gouvernance de la CCQ	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence
	17. Taux d'évolution de la perception de relations constructives au sein du conseil d'administration de la CCQ	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence

ENJEU 5 : EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

Une expérience employé attrayante

ORIENTATION 5 : MISER SUR UNE EXPÉRIENCE EMPLOYÉ MOBILISATRICE ET INCLUSIVE

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026	CIBLE 2027
5.1 Attirer et fidéliser les talents	18. Pourcentage des employé(e)s qui considèrent la CCQ comme un employeur de choix	81 %	82 %	90 %	90 %
5.2 Favoriser un environnement qui mise sur le bien-être des employé(e)s	19. Indice de santé et de bien-être des employé(e)s	77 %	85 %	90 %	90 %
5.3 Miser sur un milieu de travail ancré dans les bonnes pratiques en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)	20. Indice de confiance concernant l'engagement de la CCQ en matière d'équité et d'inclusion	85 %	87 %	89 %	90 %