

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

2016



Le 5 avril 2017

Madame Dominique Vien
Ministre responsable du Travail

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 2016.

Le présent rapport porte sur l'activité du Service au 31 décembre 2016. Il s'agit de la troisième année complète d'activité du Carnet référence construction (Carnet). Depuis sa mise en ligne, le 9 septembre 2013, le Carnet remplit toujours sa fonction 24 h/24 et 7 jours par semaine, tant pour les travailleurs que pour les employeurs et les associations titulaires de permis de référence. L'année 2016 s'inscrit dans la continuité des constats de l'année 2015, avec des volumes d'utilisation qui fluctuent légèrement à la hausse ou à la baisse, selon l'activité économique dans l'industrie.

La CCQ poursuit sa vigie sur l'utilisation adéquate du Carnet. Lorsque requis, les enquêtes sont menées pour contrer les possibles pratiques de référence illégale. De ce point de vue, la situation semble plutôt positive; certains changements de comportements visibles ont fait diminuer la fréquence et le volume des plaintes concernant la référence de main-d'œuvre.

Je vous indique, conformément à la recommandation du rapport précédent que vous avez cautionnée, que ce rapport constituera un des derniers éléments à considérer dans le cadre de la réflexion approfondie sur le Service de référence que nous devons vous soumettre d'ici la fin de l'année.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes meilleures salutations,



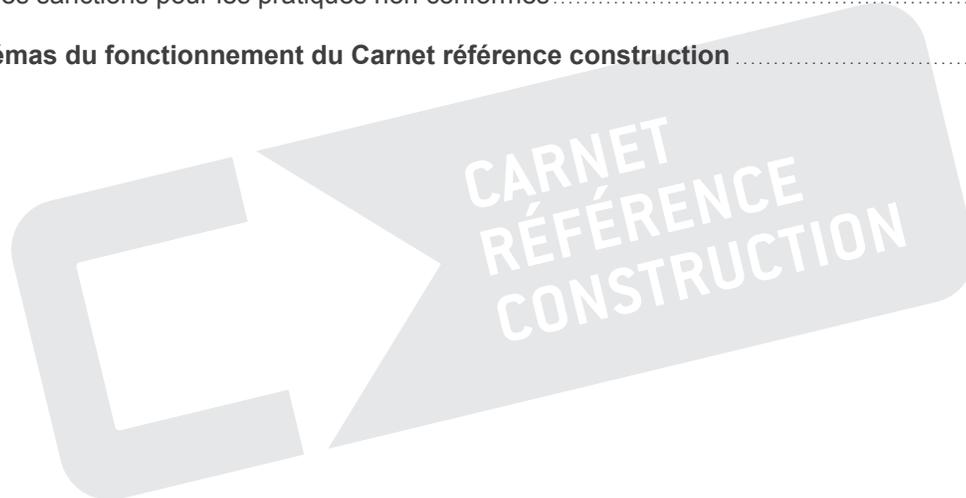
Diane Lemieux
Présidente-directrice générale
Commission de la construction du Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
FAITS SAILLANTS	4
ANALYSE DES RÉSULTATS	7
Mise en contexte – rappel	7
Corrélation entre l'activité du Carnet et l'activité économique	7
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	8
Utilisation des critères avancés de recherche	13
La participation au profil professionnel	13
Les références des titulaires de permis	15
Les références de la CCQ	17
Les embauches et les fins d'emploi	19
Évolution générale	19
Les sources de recrutement identifiées	21
La situation des femmes et le Carnet référence construction	24
BILAN DE L'INFORMATION ET DE LA PROMOTION CONCERNANT LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION	29
Les efforts en 2015 et 2016	29
SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	31
La vigie et les enquêtes	31
Intimidation et discrimination	31
Les contacts entre employeurs et titulaires de permis	32
Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet référence construction	33
CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION	34
Évolution des comportements liés à l'embauche dans l'industrie de la construction	34
Préparer la réflexion en profondeur	35

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXES	37
1. Extrait du Rapport sur le Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2015	37
Assurer le libre choix des employeurs lors de l'embauche.....	37
Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche.....	38
Apporter de la transparence dans le processus de référence.....	39
Favoriser le pluralisme syndical.....	39
Mettre en valeur les candidatures féminines.....	40
Rappel des constats récurrents	40
2. Détail de l'activité des titulaires de permis en 2016	42
3. Synthèse des principaux changements en vigueur depuis la mise en ligne du Carnet référence construction	43
4. Le fonctionnement du service	44
Processus de déclaration de besoin de main-d'œuvre.....	44
Règles spécifiques concernant les listes de la CCQ.....	45
Le profil professionnel du travailleur.....	45
Règles spécifiques concernant les listes des titulaires de permis.....	45
Des sanctions pour les pratiques non conformes.....	46
5. Schémas du fonctionnement du Carnet référence construction	47



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^{er} al., par. 8.6°)

Le Carnet référence construction est une plateforme Web qui rassemble les services en ligne liés à la gestion et la référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. L'objectif est de permettre de référer aux entreprises la main-d'œuvre dont elles ont besoin rapidement, efficacement et avec transparence. 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 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 (une fonctionnalité vise également les nouveaux diplômés);
- permet aux employeurs de chercher des profils de compétences et des certifications spécifiques;
- transmet les demandes des employeurs aux associations ou aux locaux titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche/mise à pied.

Le présent rapport est le quatrième déposé auprès du ministre du Travail conformément au *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Règlement). Il permet de comparer les années 2014, 2015 et 2016.

FAITS SAILLANTS

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

- Hausse de **3 % du volume des heures travaillées**¹ dans la construction en 2016 par rapport à 2015.

Perspective historique

- Trois années de données sont disponibles. Depuis l'entrée en vigueur du Carnet, on observe que l'utilisation s'intensifie lorsque l'activité économique augmente et que l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue.
- Depuis 2014, en général, la manière dont le Carnet est utilisé est relativement stable.

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre

- 4 700 employeurs ont fait 21 400 déclarations de besoins de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 44 500 salariés. Par rapport à 2015, ces données représentent :
 - une baisse de 2 % du nombre d'employeurs utilisateurs ;
 - une **hausse d'environ 5 % des déclarations** et du nombre de salariés recherchés ;
- Comme en 2015, 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 métiers – situation similaire à 2015.
- Entre 2014 et 2016, en moyenne, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche de deux travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoins pour un seul travailleur est constante depuis la mise en place du Carnet, soit un peu plus de 60 %.

L'utilisation des critères avancés de recherche

- 57 % des employeurs ont précisé au moins un critère particulier dans leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, une amélioration par rapport à 2015 et 2014.

La participation au profil professionnel

- 30 400 participants au profil professionnel, **une légère augmentation de 1 %** par rapport à 2015, mais une augmentation de 9 % par rapport à 2014 ;
- Depuis 2014, on constate une amélioration dans la plupart des métiers en ce qui a trait à la décision de remplir le profil professionnel.

Les références des titulaires de permis

- Les titulaires de permis sont au nombre de 43, soit le même nombre qu'en 2015 et 2014 ;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 40 600 listes de candidats (-5 % par rapport à 2015) ;
 - Ces listes contenaient 191 400 candidatures (-5 % par rapport à 2015) ;

¹ Le taux de variation est basé sur le calendrier de l'industrie de la construction qui compte 237 jours ouvrables en 2016 alors qu'il en compte habituellement 232. Cet ajout de cinq jours ouvrables supplémentaires représente une variation d'environ 2 %.

-
- 17 600 personnes différentes ont été référées (stable par rapport à 2015);
 - Dans 43 % des cas, les titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin;
 - Depuis 2014, les déclarations de besoins de main-d'œuvre ont généré une moyenne de sept transferts vers les titulaires de permis et ceux-ci ont répondu à un peu plus de 25 % de ces demandes. Ils ont répondu en envoyant cinq candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 11 fois sur des listes chaque année.

Les références de la CCQ

- La CCQ a fourni 21 500 listes de salariés, dont 112 listes personnalisées, il s'agit d'une hausse de 5 % par rapport à 2015;
- En 2016, la CCQ a proposé 355 000 candidatures, dont 47 900 candidats différents (respectivement des variations de +5 % et -2 % par rapport à 2015);
- Depuis la mise en place du Carnet, les candidats se retrouvent en moyenne sept fois par années sur les listes de la CCQ.

L'évolution générale des embauches

- Les employeurs sont légèrement moins conformes au chapitre des déclarations d'embauche en 2016;
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 8,6 % en 2016, comparativement à 7,6 % pour 2015;
 - Ce taux était de 13 % dans les années précédant 2015.

Les sources de recrutement identifiées

- En 2016, les embauches sont surtout faites dans le **réseau personnel de l'employeur (86 %)** et, plus marginalement, par référence de la CCQ (4 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources;
 - La répartition des sources d'embauches est restée stable de 2014 à 2016 en moyenne;
- Un nombre de 3 886 embauches ont pour source les titulaires de permis et 6 290, des listes fournies par la CCQ (+12 % et stable par rapport à 2015);
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 44 500 salariés;
 - Selon les sources d'embauche que les employeurs consignent au Carnet, **23 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ (similaire à 2015)**;
- Des 3 886 embauches ayant pour sources déclarées les titulaires de permis, la plupart viennent d'abord du CPQMC-I, puis de la FTQ-Construction, situation également observable en 2015.



La situation des femmes et le Carnet référence construction en 2015

- 64 % des femmes travaillent dans un des trois métiers ou occupations les plus en demande dans le Carnet;
- Les femmes remplissent davantage leur profil professionnel que les hommes (22,5 % contre 17,6 %);
- Par rapport au total des embauches en 2015, **le Carnet a été la source de 11 % des embauches des femmes contre 6 % des embauches des hommes**;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2015 :
 - en cours d'année, 22 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, c'est le cas pour 13 % chez les hommes;
 - en cours d'année, 13 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste des titulaires de permis, c'est le cas pour 22 % des hommes;
- Dans l'ensemble des activités du Carnet depuis sa mise en place, la situation des femmes s'est davantage améliorée que celle des hommes. Soulignons que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ a augmenté pour les femmes, tandis qu'il a diminué pour les hommes. Par contre, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires a diminué, autant pour les hommes que pour les femmes.

ANALYSE DES RÉSULTATS

MISE EN CONTEXTE – RAPPEL

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 300 000 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 chantiers et de régions de travail.

CORRÉLATION ENTRE L'ACTIVITÉ DU CARNET ET L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

En 2016, on constate une hausse des heures travaillées dans l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Cette hausse d'activité, de l'ordre de 3 %, a eu une influence sur l'utilisation du Carnet. De manière générale, on constate une légère hausse de l'utilisation du Carnet en 2016. En 2015, il y avait eu une baisse de l'utilisation par rapport à 2014, mais il est important de préciser que c'était dans un contexte de baisse des heures travaillées. Bien que les données soient disponibles pour seulement trois années complètes, celles-ci nous indiquent que la corrélation est positive entre l'activité dans l'industrie et l'utilisation du Carnet.

En bref, l'utilisation s'intensifie lorsque l'activité économique augmente et l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue.

Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salarié, annuel

	2014	2015	2016	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées	149 622 108	140 370 118	144 844 899	3,2 %
Nombre d'employeurs	25 855	25 704	25 658	-0,2 %
Nombre de salariés	158 085	153 040	153 439	0,3 %

À moins d'indication contraire, les variations indiquées dans le texte font référence à la différence entre 2015 et 2016. Notons aussi que le taux de variation est basé sur le calendrier de l'industrie de la construction qui compte 237 jours ouvrables en 2016, alors qu'il en compte habituellement 232. Cet ajout de cinq jours ouvrables supplémentaires représente une variation à la hausse d'environ 2 %.

LES DÉCLARATIONS DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'un employeur cherche des travailleurs à l'aide du Carnet, il fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre. Il s'agit d'une demande électronique qui a pour but de recevoir des listes de travailleurs qui correspondent à ses critères.

Au cours de 2016, 21 367 demandes des employeurs ont été inscrites au Carnet (+5 % par rapport à 2015). Quelque 4 700 employeurs différents (-2 %) ont déposé ces demandes en vue d'embaucher plus de 44 500 travailleurs (+4 %). Ces demandes ont généré près de 10 200 embauches (+4 %), pour lesquelles la source identifiée est soit la référence de la CCQ ou d'un titulaire de permis, ce qui représente 23 % des besoins exprimés. Il s'agit d'une situation identique à 2015. Toutes sources confondues, ce nombre d'embauches représente 6 % des 166 000 embauches signalées en 2016 (+1 %).

Entre 2014 et 2016, les demandes de référence de main-d'œuvre ainsi que le nombre de travailleurs demandés ont fluctué au gré de l'activité économique. Cependant, la proportion des besoins comblés est restée stable au cours de cette période, se situant à 23 % ou 24 %.

En moyenne, comme en 2015 et 2014, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche de deux travailleurs. Près de six déclarations sur dix concernent toutefois un besoin pour l'embauche d'un seul travailleur – une part constante depuis la mise en place du Carnet. Seulement 832 des 21 367 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 20 % des besoins en termes de nombre de salariés pour l'année.

Déclarations de besoins de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuel

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
			Variation		Variation		Variation
1	2014	15 104		61 %		28 %	
	2015	12 730	-16 %	62 %	2 %	30 %	2 %
	2016	13 113	3 %	61 %	-1 %	30 %	0 %
2	2014	5 146		21 %		19 %	
	2015	4 252	-17 %	21 %	0 %	20 %	1 %
	2016	4 488	6 %	21 %	0 %	21 %	1 %
3	2014	1 273		5 %		7 %	
	2015	1 024	-20 %	5 %	0 %	7 %	0 %
	2016	1 132	11 %	5 %	0 %	8 %	1 %
4	2014	1 238		5 %		9 %	
	2015	977	-21 %	5 %	0 %	9 %	0 %
	2016	1 136	16 %	5 %	1 %	10 %	1 %
5	2014	753		3 %		7 %	
	2015	590	-22 %	3 %	0 %	7 %	0 %
	2016	666	13 %	3 %	0 %	8 %	1 %
6-10	2014	1 054		4 %		16 %	
	2015	638	-39 %	3 %	-1 %	12 %	-3 %
	2016	587	-8 %	3 %	0 %	11 %	-1 %
11-15	2014	136		1 %		3 %	
	2015	81	-40 %	0 %	0 %	3 %	0 %
	2016	84	4 %	0 %	0 %	3 %	0 %
16-20	2014	86		0,3 %		3 %	
	2015	81	-6 %	0,4 %	0 %	4 %	1 %
	2016	76	-6 %	0,4 %	0 %	3 %	0 %
21+	2014	100		0,4 %		8 %	
	2015	70	-30 %	0,3 %	0 %	9 %	1 %
	2016	85	21 %	0,4 %	0 %	6 %	-3 %
Total	2014	24 890		100 %		100 %	
	2015	20 443	-18 %	100 %		100 %	
	2016	21 367	5 %	100 %		100 %	

En 2016, comme depuis 2014, 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. Dans l'ensemble de l'industrie, les heures déclarées ont augmenté de 3 % entre 2015 et 2016 et nous pouvons observer une évolution similaire du côté du nombre de déclarations (+5 %) et du nombre de salariés recherchés (+4 %).



Le nombre d'employeurs qui utilisent le Carnet annuellement diminue depuis 2014 ; il a diminué de 9 % en 2015, puis de 2 % en 2016. D'un autre côté, le nombre moyen de déclarations par employeur est passé de 4,7 en 2014, à 4,3 en 2015, pour remonter à 4,5 en 2016. Donc, après une année 2015 où il y avait moins d'employeurs qui utilisaient le Carnet et moins intensément, on note, en 2016, que seule la baisse du nombre d'employeurs se poursuit, mais que ceux-ci l'utilisent plus fréquemment.

Données sectorielles : déclarations de besoins, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuel

Secteur	Année	Déclarations de besoins		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% 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 %
	2016	2 581	5 %	512	-3 %	5 517	3 %	12 %	0 %	19 %	27,7	5,4 %
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 %
	2016	1 193	25 %	250	-2 %	3 810	6 %	9 %	0 %	8 %	11,6	14,0 %
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 %
	2016	9 999	4 %	2 357	-2 %	22 818	5 %	51 %	1 %	54 %	78,6	1,6 %
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 %
	2016	5 143	5 %	1 763	-1 %	7 621	5 %	17 %	0 %	19 %	27,0	1,6 %
Non identifié	2014	3 011		1 128		6 109		11 %		-	-	-
	2015	2 478	-18 %	968	-14 %	4 907	-20 %	11 %	0 %	-	-	-
	2016	2 451	-1 %	901	-7 %	4 752	-3 %	11 %	-1 %	-	-	-
Total*	2014	24 890		5 291		54 401		100 %		100 %	149,4	
	2015	20 443	-18 %	4 789	-9 %	42 887	-21 %	100 %		100 %	140,7	-6,3 %
	2016	21 367	5 %	4 714	-2 %	44 518	4 %	100 %		100 %	144,8	3,2 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** Les données sont provisoires. Elles seront définitives plus tard en 2017.

Par métier ou occupation, la répartition des besoins est également similaire à la répartition du volume de travail, une situation observable depuis la mise en place du Carnet. Parmi les plus demandés, au premier rang, on trouve 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 plâtriers, les électriciens, les mécaniciens en protection incendie et les briqueteurs. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés.

Par exemple, on dénombre 866 déclarations de besoin de main-d'œuvre visant des plâtriers, pour 1 545 plâtriers recherchés. Ce nombre représente 3,5 % des salariés recherchés, alors que l'ensemble des plâtriers ne représente que 2 % des salariés de l'industrie.

**Données par métiers : déclarations de besoin, nombre et part
des salariés recherchés et part du métier dans l'industrie, annuel**

Métier ou occupation	Déclarations			Salariés recherchés			Part			Part dans l'industrie*		
	2015	2016	Var.	2015	2016	Var.	2015	2016	diff.	2015	2016	diff.
Occupation	3 176	3 477	9 %	8 288	9 463	14 %	19 %	21 %	1,9 %	15 %	15 %	0,1 %
Charpentier-menuisier	3 840	3 972	3 %	7 091	7 533	6 %	17 %	17 %	0 %	27 %	26 %	-0,2 %
Peintre	1 462	1 567	7 %	3 017	3 218	7 %	7 %	7 %	0 %	4 %	4 %	0,1 %
Tuyauteur	1 486	1 265	-15 %	3 251	2 788	-14 %	8 %	6 %	-1 %	2 %	2 %	0,0 %
Monteur-assembleur	1 199	1 627	36 %	2 210	2 931	33 %	5 %	7 %	1 %	6 %	6 %	0,1 %
Électricien	1 345	1 459	8 %	2 429	2 694	11 %	6 %	6 %	0 %	11 %	11 %	0,1 %
Briqueur-maçon	664	715	8 %	1 762	1 614	-8 %	4 %	4 %	0 %	3 %	3 %	0,0 %
Plâtrier	904	866	-4 %	1 804	1 545	-14 %	4 %	3 %	-1 %	2 %	2 %	0,0 %
Couvreur	616	627	2 %	1 509	1 709	13 %	4 %	4 %	0 %	4 %	4 %	-0,1 %
Carreleur	954	886	-7 %	1 754	1 420	-19 %	4 %	3 %	-1 %	2 %	2 %	0,0 %
Ferrailleur	307	246	-20 %	1 692	1 403	-17 %	4 %	3 %	-1 %	1 %	1 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	495	514	4 %	1 048	1 295	24 %	2 %	3 %	0 %	2 %	2 %	0,1 %
Ferblantier	717	621	-13 %	1 246	901	-28 %	3 %	2 %	-1 %	3 %	3 %	-0,1 %
Poseur de systèmes intérieurs	408	424	4 %	972	878	-10 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	300	363	21 %	522	740	42 %	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	370	450	22 %	609	622	2 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	318	438	38 %	483	719	49 %	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Calorifugeur	304	215	-29 %	780	384	-51 %	2 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	0,0 %
Frigoriste	429	418	-3 %	503	536	7 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0,0 %
Opérateur de pelles mécaniques	268	302	13 %	408	415	2 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	0,0 %
Grutier	301	271	-10 %	388	401	3 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	247	275	11 %	314	402	28 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	-0,1 %
Mécanicien de chantier	128	142	11 %	341	329	-4 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	103	159	54 %	183	337	84 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0,0 %
Chaudronnier	90	46	-49 %	268	209	-22 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	12	22	83 %	15	32	113 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	20 443	21 367	5 %	42 887	44 518	4 %	100 %	100 %		100 %	100 %	

* En termes de nombre de salariés actifs.



Il est également pertinent d'apprécier l'activité de référence de main-d'œuvre en fonctions du type de certificat de compétence recherché par les employeurs. Voici comment se répartissent les demandes entre les apprentis, les compagnons et les occupations.

Données par statut : déclarations de besoins, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l'industrie, annuel

Statut	Année	Déclarations de besoins		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Salariés	
								% du total	Nombre de salariés**		
Apprenti	2014	12 078		3 481		26 934		50 %		29 %	46 588
	2015	9 546		3 143		20 570		48 %		28 %	43 046
	2016	9 696	2 %	3 057	-3 %	20 289	-1 %	46 %	-2 %	27 %	41 241
Compagnon	2014	8 713		3 107		16 829		31 %		55 %	86 157
	2015	7 721		2 848		14 029		33 %		57 %	86 527
	2016	8 194	6 %	2 825	-1 %	14 766	5 %	33 %	0 %	58 %	88 491
Occupation	2014	4 099		1 327		10 638		20 %		16 %	25 340
	2015	3 176		1 108		8 288		19 %		15 %	23 467
	2016	3 477	9 %	1 186	7 %	9 463	14 %	21 %	2 %	15 %	23 707
Total*	2014	24 890		5 291		54 401		100 %		100 %	158 085
	2015	20 443		4 789		42 887		100 %		100 %	153 040
	2016	21 367	5 %	4 714	-2 %	44 518	4 %	100 %		100 %	153 439

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts

** Les données provisoires. Elles seront définitives plus tard en 2017.

En 2016, on constate une hausse de la demande de salariés ayant le statut d'occupation (+14 %) et de compagnon (+5 %), tandis qu'une baisse est observable du côté des apprentis (-1 %).

D'année en année depuis 2014, la répartition du nombre de salariés recherchés ne correspond pas à l'importance de chacun des statuts en termes de salariés dans l'industrie. On observe qu'environ 20 % des salariés recherchés ont le statut d'occupation, mais qu'ils représentent seulement 15 % de l'industrie. Du côté des métiers, un peu plus de 30 % des besoins visent l'embauche de compagnons, mais ceux-ci composent près de 60 % des salariés de l'industrie. Finalement, la moitié des besoins exprimés par les employeurs concerne les apprentis, mais ces derniers ne représentent que 30 % de la main-d'œuvre.

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 2016, 57 % des employeurs (+1,2 %) 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. Cela représente une amélioration notable par rapport à 2014, où 52 % des employeurs avaient précisé au moins un critère dans leurs déclarations.

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, annuel

	2014	2015	2016	Différence
Jour	43,6 %	55,3 %	56,5 %	1,2 %
Temps plein	40,5 %	51,0 %	53,3 %	2,3 %
Permis de conduire	30,4 %	37,0 %	38,9 %	1,9 %
Diplôme	20,6 %	25,9 %	25,4 %	-0,6 %
Certification	6,5 %	9,0 %	10,3 %	1,3 %
Tâche	6,8 %	10,2 %	11,3 %	1,1 %
Sans critères	48,0 %	35,6 %	34,2 %	-1,5 %

LA PARTICIPATION AUX PROFILS PROFESSIONNELS

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'activités, 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.

Historiquement, comme quelque 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 16 février 2016, un nombre de 30 097 travailleurs avaient rempli leur profil professionnel et ce nombre a augmenté légèrement à 30 430 au 21 février 2017 (+1 %).

Comme le montre le tableau suivant, toute proportion gardée, 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 grutiers, les occupations ou les ferrailleurs. Par contre, d'autres métiers, comme les chaudronniers, poseurs de revêtements souples ou couvreurs, montrent une plus faible participation. On note que les femmes remplissent davantage leur profil : 22,5 % d'entre elles l'ont fait, comparativement à 17,6 % des hommes.

Depuis 2014, on constate une amélioration dans la plupart des métiers en ce qui a trait à la décision de remplir le profil professionnel. La proportion des hommes a légèrement augmenté en trois ans, alors que celle des femmes, bien que toujours plus élevée, a plutôt légèrement diminué au cours de cette période.

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	au 21 février 2017	
Monteur-assembleur	20,0 %	21,7 %	21,9 %	0,2 %
Grutier	17,9 %	20,0 %	21,3 %	1,3 %
Occupation	18,8 %	20,6 %	21,2 %	0,6 %
Ferrailleur	18,8 %	20,2 %	20,6 %	0,5 %
Électricien	19,1 %	20,0 %	20,1 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	19,7 %	20,5 %	19,9 %	-0,6 %
Mécanicien de chantier	19,2 %	20,4 %	19,6 %	-0,8 %
Ferblantier	18,0 %	18,8 %	19,4 %	0,6 %
Peintre	17,9 %	19,4 %	19,3 %	-0,1 %
Tuyauteur	17,5 %	18,4 %	18,9 %	0,5 %
Poseur de systèmes intérieurs	17,5 %	17,5 %	17,1 %	-0,5 %
Charpentier-menuisier	15,4 %	16,3 %	16,9 %	0,6 %
Plâtrier	16,0 %	16,6 %	16,8 %	0,2 %
Opérateur de pelles	15,6 %	16,4 %	16,7 %	0,3 %
Briqueur-maçon	15,6 %	16,1 %	16,4 %	0,3 %
Monteur-mécanicien vitrier	13,5 %	15,0 %	15,6 %	0,7 %
Opérateur d'équipement lourd	14,1 %	14,9 %	15,5 %	0,6 %
Mécanicien en protection-incendie	13,4 %	14,0 %	14,7 %	0,8 %
Cimentier-applicateur	13,8 %	14,3 %	14,6 %	0,3 %
Calorifugeur	12,6 %	13,4 %	14,0 %	0,6 %
Carreleur	12,3 %	12,1 %	13,1 %	0,9 %
Frigoriste	11,9 %	11,9 %	12,3 %	0,4 %
Mécanicien d'ascenseur	9,9 %	11,3 %	12,1 %	0,8 %
Poseur de revêtements souples	8,4 %	9,2 %	9,3 %	0,2 %
Couvreur	7,9 %	8,2 %	8,4 %	0,2 %
Chaudronnier	6,3 %	7,3 %	6,7 %	-0,6 %
Ensemble	16,3 %	17,3 %	17,7 %	0,4 %
Femme	23,8 %	23,3 %	22,5 %	-0,8 %
Homme	16,2 %	17,2 %	17,6 %	0,4 %

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 2016, on dénombrait 43 titulaires de permis de référence de main-d'œuvre émis par le Secrétariat du travail. Chacun des 43 titulaires peut inscrire plusieurs représentants, si bien que 388 personnes étaient 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 2016 dans son ensemble, les 21 400 déclarations de besoin de main-d'œuvre transmis 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 154 400 déclarations de besoin de main-d'œuvre vers une personne autorisée à référer, soit une moyenne de sept 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. Par exemple, si le Local 100 de la FTQ-Construction répond à quelque 50 % des demandes de références qui concernent les briqueteurs-maçons, cimentiers-applicateurs et plâtriers, il n'a répondu à aucune des 1 958 demandes qui lui ont été adressées concernant des manœuvres.

Les titulaires ont ainsi fourni 40 600 réponses avec des candidats (-5 %), ce qui représente 26 % du nombre total de transferts. Dans 31 % 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 (43 % 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 celle de la CCQ.

Quelque 191 400 candidatures (-5 %) ont été fournies par les titulaires de permis aux employeurs, pour un total de 17 600 candidats différents, soit un nombre similaire à 2015. Ainsi, au cours de l'année, un même candidat a pu revenir en moyenne 10,9 fois sur les listes fournies.



Depuis la mise en place du Carnet, l'intensité d'utilisation a évolué d'année en année, mais proportionnellement, l'utilisation par les titulaires de permis est restée relativement stable. En effet, à chaque année depuis 2014, les titulaires de permis ont reçu sept transferts par déclaration et ont répondu à un peu plus de 25 % de celles-ci. Les titulaires de permis ont répondu en envoyant cinq candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 11 fois sur des listes chaque année.

Activité des titulaires de permis de référence, annuel

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2014	2015	2016	Variation
<i>Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues</i>	24 890	20 443	21 367	5 %
<i>Nombre de salariés demandés</i>	54 401	42 887	44 518	4 %
<i>Déclarations de besoin transférées aux titulaires de permis</i>	179 417	146 621	154 406	5 %
<i>Nombre moyen de transferts par déclaration différente</i>	7,2	7,2	7,2	1 %
Réponses des titulaires de permis	2014	2015	2016	Variation
<i>Réponses avec référence de candidats</i>	48 818	42 942	40 590	-5 %
<i>Candidatures transmises</i>	220 152	200 391	191 367	-5 %
<i>Candidats différents</i>	20 762	17 611	17 628	0 %
<i>Nombre moyen d'apparitions des candidats différents</i>	10,6 fois	11,4 fois	10,9 fois	-0,5 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2014	2015	2016	Différence
<i>Réponses avec références de candidats</i>	27 %	29 %	26 %	-10 %
<i>Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »</i>	29 %	26 %	31 %	4 %
<i>Déclarations de besoins sans réponse à l'expiration du délai</i>	44 %	44 %	43 %	-1 %

Toutes les associations syndicales ont diminué leur proportion de réponses comprenant des candidats. En d'autres mots, les associations syndicales répondent proportionnellement moins aux déclarations de besoin de main-d'œuvre (-3 %). Le SQC et la CSN-CONSTRUCTION sont les associations qui sont le plus proactives dans les réponses, 43 % des réponses aux déclarations de besoin contiennent des candidatures comparativement à 26 % pour l'ensemble des titulaires de permis. Depuis 2014, le nombre de réponses avec référence des candidats a diminué pour tous les syndicats et la proportion des réponses aux déclarations de besoin contenant des candidatures est restée stable ou a diminué.

Le nombre de candidats référés par les syndicats pour chaque demande demeure plutôt faible en comparaison avec les 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, et 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 émis, soit pour la FTQ-Construction dans les locaux 1676 et l'AMAQ. En 2015 et 2016, aucun nouveau permis de référence n'a été délivré. (Pour plus d'information au sujet des permis de référence, il faut s'adresser au Bureau des permis du Secrétariat 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 candidats recommandés
				reçues	répondues	%	
CPQMC-I	2014	27	145	55 688	12 816	23 %	48 685
	2015	27	145	44 637	10 959	25 %	47 234
	2016	27	132	46 763	10 596	23 %	43 942
	Variation	0 %	-9 %	5 %	-3 %	-2 %	-7 %
CSD-CONSTRUCTION	2014	1	26	24 900	4 982	20 %	15 404
	2015	1	26	20 443	4 220	21 %	16 165
	2016	1	24	21 367	3 592	17 %	12 021
	Variation	0 %	-8 %	5 %	-15 %	-4 %	-26 %
CSN-CONSTRUCTION	2014	1	34	24 782	10 532	42 %	42 610
	2015	1	34	20 365	9 051	44 %	37 621
	2016	1	34	21 321	9 243	43 %	42 626
	Variation	0 %	0 %	5 %	2 %	-1 %	13 %
FTQ-CONSTRUCTION	2014	13	162	48 268	10 813	22 %	51 434
	2015	13	162	40 823	9 161	22 %	41 826
	2016	13	164	43 634	7 946	18 %	41 805
	Variation	0 %	1 %	7 %	-13 %	-4 %	0 %
SQC	2014	1	33	14 779	9 675	39 %	62 019
	2015	1	33	20 353	9 551	47 %	57 545
	2016	1	34	21 321	9 213	43 %	50 973
	Variation	0 %	3 %	5 %	-4 %	-4 %	-11 %
Total	2014	43	400	179 417	48 818	27 %	220 152
	2015	43	400	146 621	42 942	29 %	200 391
	2016	43	388	154 406	40 590	26 %	191 367
	Variation	0 %	-3 %	5 %	-5 %	-3 %	-5 %

* Certaines données proviennent du site Web du Bureau des permis (en orangé) : travail.gouv.qc.ca/bureau_des_permis.html

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 listes fournies est établi selon les ratios définis dans le Règlement.

La CCQ a fourni 21 533 listes contenant près de 355 000 candidatures (+5 %). Au total, il y a eu 47 946 candidatures différentes (-2 %), et donc, un même candidat a pu apparaître en moyenne 7,4 fois sur ces listes (+0,5 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 (96 demandes dont 86 listes additionnelles avec candidats fournies en 2016). 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 hausse de la sollicitation pour ce type de service. En effet, la CCQ a reçu 366 demandes en 2016 (+11 %), dont 112 ont abouti sur des listes personnalisées (+44 %). On constate aussi que les employeurs sont plus exigeants dans leurs demandes, avec des critères de plus en plus précis.

Entre 2014 et 2016, le nombre de listes a évidemment fluctué en fonction du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre, cependant, il y a une relative constance dans le nombre moyen d'apparitions des candidats, qui demeure à environ sept fois par années.

Références de la CCQ, annuel

	2014	2015	2015	Variation
Demande de listes régulières	24 900	20 443	21 367	5 %
Listes fournies avec candidats	24 777	20 400	21 335	5 %
Nombre de candidatures transmises	400 242	337 651	353 350	5 %
Nombre de candidats différents*	51 966	49 062	47 838	-2 %
Liste « sans candidat »	123	43	32	-26 %
Demande de listes additionnelles	103	97	96	-1 %
Listes fournies avec candidats	87	89	86	-3 %
Nombre de candidatures transmises	1 172	1 118	1 145	2 %
Nombre de candidats différents*	1 097	972	1 070	10 %
Liste « sans candidat »	16	8	10	25 %
Demande de listes personnalisées	484	331	366	11 %
Listes fournies avec candidats	222	78	112	44 %
Nombre de candidatures transmises	1 008	356	463	30 %
Nombre de candidats différents*	862	341	392	15 %
Liste « sans candidat »	262	253	254	0 %
Total	25 487	20 871	21 829	5 %
Listes fournies avec candidats	25 086	20 567	21 533	5 %
Nombre de candidatures transmises	402 422	339 125	354 958	5 %
Nombre de candidats différents*	52 113	49 158	47 946	-2 %
Liste « sans candidat »	401	304	296	-3 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	7,7	6,9	7,4	0,5

* Un candidat peut avoir été dans plusieurs types de liste, mais n'est qu'identifié 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

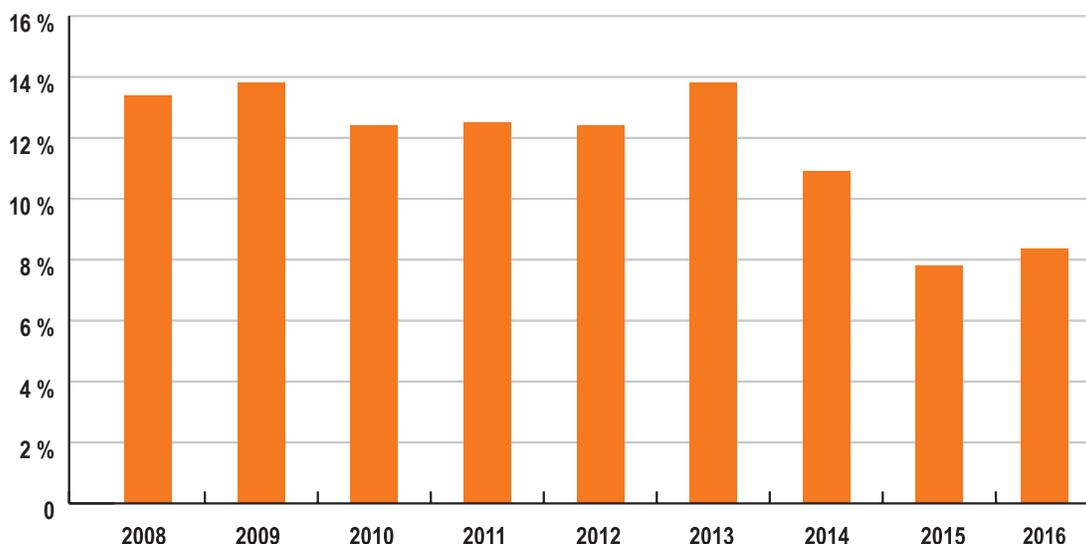
Évolution générale

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 salariés. 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.

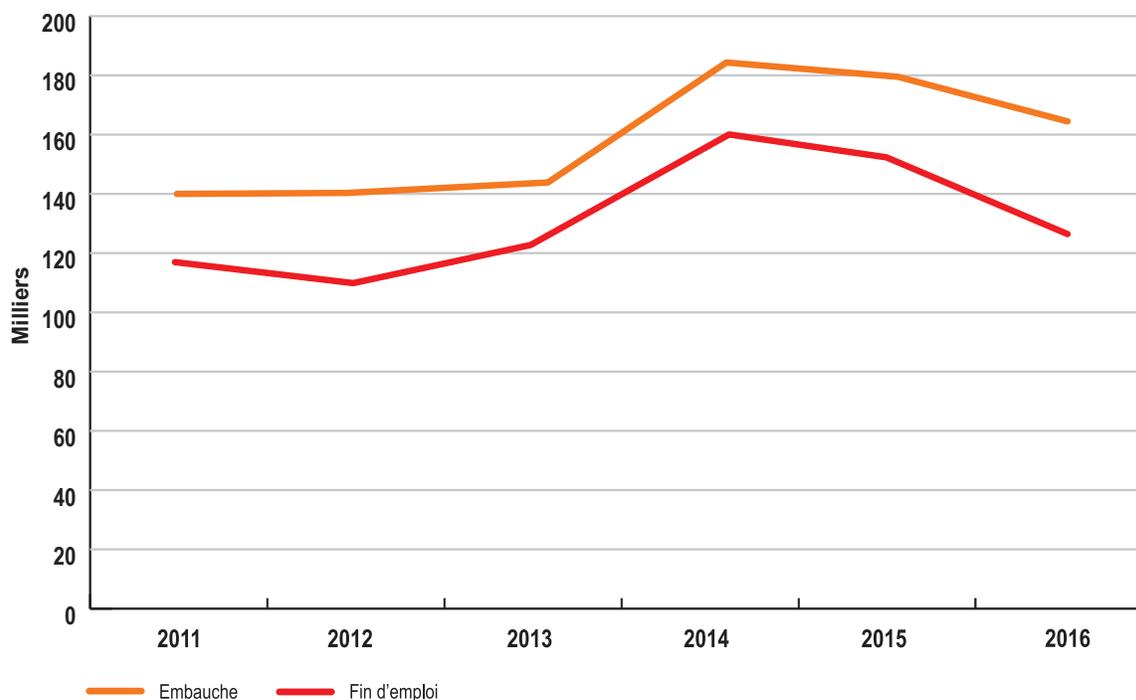
En 2016, il y a eu en moyenne 8,6 % des embauches initiales qui n'ont pas été déclarées, contre 7,6 % en 2015 et environ 13 % pour les années précédentes. Donc, nous constatons une très légère détérioration dans la conformité de ces déclarations en 2016 par rapport à 2015. Toutefois, le niveau demeure nettement inférieur aux années précédant 2015.

Taux d'embauche initiale non déclarée, annuel



Quant aux avis de fins d'emploi transmis en 2016, leur nombre est inférieur à 2015.

Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuel



Le cumul des données sur les avis d'embauches ou de fins d'emploi pour 2014 à 2016 est présenté au tableau suivant.

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

	2014	2015	2016	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	185 454	179 711	165 699	-8 %
Nombre d'employeurs ayant fait des avis	16 177	15 900	15 197	-4 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	161 590	151 152	132 996	-12 %
Nombre d'employeurs ayant fait des avis	13 537	13 241	12 052	-9 %

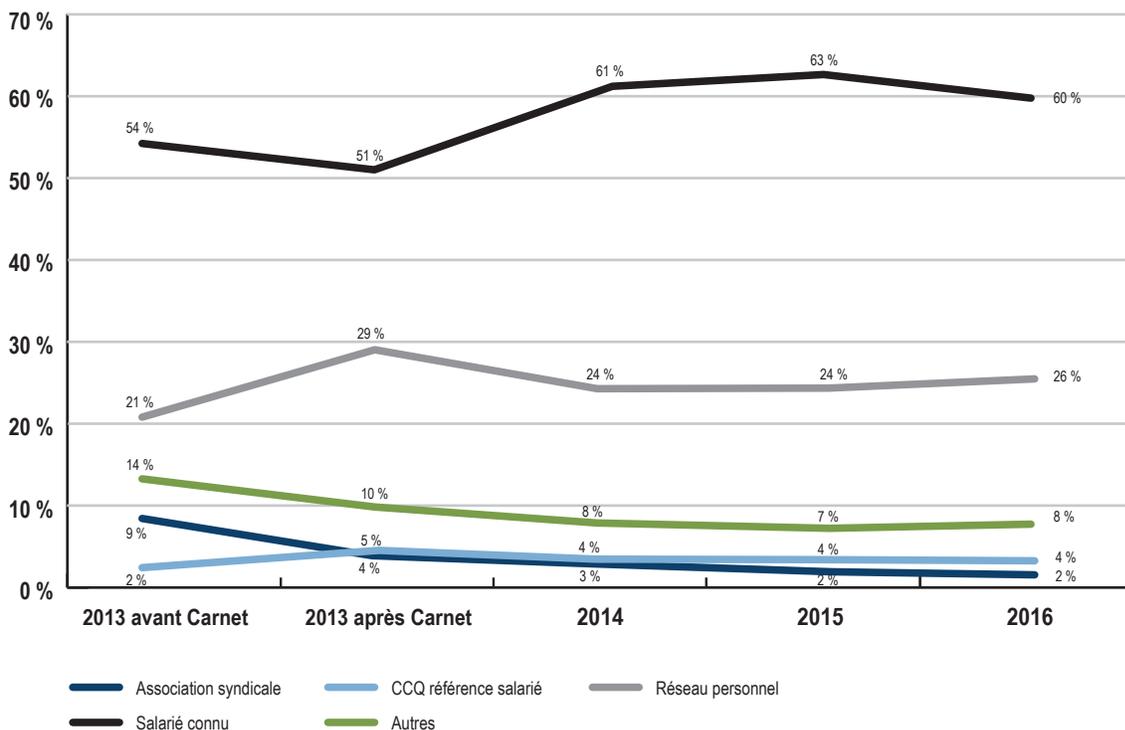
Les sources de recrutement identifiées

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 le biais des syndicats représentait en moyenne près de 9 % des embauches, et celui par le biais de la CCQ, près de 2 %, en moyenne.

Or, d'après les déclarations faites depuis septembre 2013, il semble que le comportement des employeurs ait 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 (+11 %). Les seules sources d'embauches qui ont diminué après septembre 2013 sont les sources syndicales (-6 %). Après la mise en œuvre du Carnet référence construction, les proportions des différentes sources d'embauches sont restées relativement stables d'une année à l'autre.

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.
 - Comme nous l'a révélé un sondage en 2014, 19 % des employeurs affirment avoir constitué une banque de candidats pour utilisation future à partir des listes reçues de la part de la CCQ ou des titulaires des permis.
- Certains employeurs pourraient se servir du système de déclaration des sources d'embauches de façon inadéquates.
 - 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. En nombre brut, il en résulte que les personnes embauchées ont été préalablement nommées dans des listes transmises dans 25 % des cas, soit 2 % de plus que celles déclarées.

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 2016 reflètent la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme nous avons pu l'observer depuis 2014.

Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC-I	CSD- CONSTRUCTION	SQC	CSN- CONSTRUCTION
Représentativité provinciale*	43,1 %	24,3 %	11,0 %	14,3 %	7,4 %
Proportion des embauches totales en 2016	43,0 %	26,9 %	10,9 %	11,7 %	7,5 %

*Scrutin syndical de juin 2016, en incluant les votants et ainsi que les participants (voir le détail en annexe).

D'après les données transmises par les employeurs en 2016, 3 886 embauches signalées ont été identifiées comme provenant des listes fournies par les titulaires de permis (+12 %). Il faut mettre en perspective que les employeurs ont transmis des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 44 500 salariés ; il y a donc 8,7 % de ces besoins déclarés qui ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis.

Depuis 2014, la part des embauches provenant des listes fournies par les titulaires de permis est restée relativement stable chaque année, se situant entre 2 % et 3 %. Pour la même période, nous observons également qu'environ 9 % des besoins déclarés sont comblés grâce aux listes des titulaires de permis.

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

Source de recrutement	2014	2015	2015	Variation
Salarié connu	112 353	113 809	100 099	-12 %
Réseau personnel	45 341	43 063	42 980	0 %
CCQ	8 082	6 319	6 290	0 %
Titulaire de permis	5 148	3 485	3 886	12 %
Autres	14 547	13 035	12 444	-5 %
Total	185 471	179 711	165 699	-8 %

La part des 3 886 embauches ayant pour sources les titulaires de permis varie d'une association syndicale à l'autre. 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 CPQMC-I 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, annuel

Source d'embauche	Année	CPQMC-I	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
	2016	44 304	17 891	12 392	70 938	19 347	164 872
	Variation	-4 %	-16 %	-16 %	-7 %	-6 %	-8 %
Titulaire de permis	2014	3 179	77	163	1 546	167	5 132
	2015	2 339	49	150	795	149	3 482
	2016	2 753	66	117	809	137	3 882
	Variation	18 %	35 %	-22 %	2 %	-8 %	11 %

* Exclut les non identifiés

Le CPQMC-I représente 71 % de ces embauches, la FTQ-Construction 21 % et les autres syndicats ne représentent que de 2 % à 4 % chacun. Le CPQMC-I récolte donc une part significativement plus importante des embauches ayant pour source les titulaires de permis en comparaison avec sa part de représentativité des travailleurs. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène. 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 ou occupations 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, 2016***

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD- CONSTRUCTION	CSN- CONSTRUCTION	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	632		2	10	3	647
Tuyauteur	481				2	483
Chaudronnier	435			3		438
Électricien	16	1		402	4	423
Monteur d'acier de structure	349		2	1		352
Mécanicien de chantier	311					311
Charpentier-menuisier	51	29	31	107	44	262
Soudeur en tuyauterie	129					129
Tuyauteur	74				1	75
Occupation	24	7	14	24	4	73
autres métiers	251	29	68	262	79	689
Total	2 753	66	117	809	137	3 882

* Les cases sont en orangé lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat en 2016.

LA SITUATION DES FEMMES ET LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Les femmes constituent 1,62 % de la main-d'œuvre active en 2016, soit près de 2 490 travailleuses. Elles occupent des métiers et des occupations qui se retrouvent souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre. En effet, 64 % des femmes, contre 45 % des hommes, occupent un des trois métiers ou occupations qui reviennent le plus souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre, soit les occupations, les charpentiers-menuisiers et les peintres. Toutefois, le poids des peintres y est pour beaucoup, car 29 % des femmes dans la construction sont des peintres, le métier qui occupe le 3^e rang des plus en demande sur le Carnet. Depuis 2014, ces trois même métiers ou occupations ont toujours été dans les quatre métiers ou occupations les 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, 2016**

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Hommes	Femmes
Occupation	21 %	15 %	20 %
Charpentier-menuisier	17 %	27 %	15 %
Peintre	7 %	3 %	29 %
Monteur-assembleur	7 %	2 %	1 %
Tuyauteur	6 %	6 %	2 %
Électricien	6 %	11 %	8 %
Couvreur	4 %	4 %	1 %
Briqueur-maçon	4 %	3 %	1 %
Plâtrier	3 %	2 %	5 %
Carreleur	3 %	2 %	4 %
Ferrailleur	3 %	1 %	0 %
Cimentier-applicateur	3 %	2 %	1 %
Ferblantier	2 %	3 %	2 %
Poseur de systèmes intérieurs	2 %	2 %	1 %
Mécanicien en protection-incendie	2 %	1 %	0 %
Poseur de revêtements souples	2 %	1 %	1 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	2 %	0 %
Frigoriste	1 %	2 %	0 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %	4 %	2 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	4 %	2 %
Grutier	1 %	1 %	0 %
Calorifugeur	1 %	1 %	2 %
Mécanicien d'ascenseur	1 %	1 %	1 %
Mécanicien de chantier	1 %	1 %	0 %
Chaudronnier	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les femmes détentrices d'un certificat sont proportionnellement plus nombreuses à remplir leur profil professionnel que les hommes. Elles sont 22,5 % à l'avoir fait, contre seulement 17,6 % des hommes en 2016. Par contre, la proportion des hommes a légèrement augmenté en trois ans, alors que celle des femmes, bien que toujours plus élevée, a plutôt légèrement diminué au cours de cette période.

Le Carnet a été la source d'embauche de 11 % des femmes, contre 6 % 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 (78 %) que pour les hommes (87 %). Ces proportions sont stables d'année en année depuis la mise en place du Carnet.



Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, 2016

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	78 %	87 %	86 %
CCQ	9 %	4 %	4 %
Titulaire de permis	2 %	2 %	2 %
Autres	11 %	7 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %

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 2016, la candidature d'une femme revient en moyenne 46 fois dans les listes transmises par la CCQ, contre six fois pour un homme. Il en découle que le taux d'embauche est de 22 % pour les femmes, contre 13 % 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. Cette dynamique est observable depuis 2014.

Activité de la CCQ selon le sexe des candidatures, 2016

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	56 671	298 287	354 958
Proportion des candidats transmis	16 %	84 %	100 %
Candidats différents	1 225	48 075	49 300
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	46	6	7
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	269	6 021	6 290
Taux d'embauche des candidats différents	22 %	13 %	13 %

En comparaison, dans les listes des titulaires de permis, la candidature des femmes y apparaît en moyenne 14 fois, une situation comparable aux hommes qui apparaissent 10 fois en moyenne. Par contre, le taux d'embauche est seulement de 13 % pour les femmes en comparaison à 22 % pour les hommes. Donc, le taux d'embauche des femmes à partir de ces références est proportionnellement inférieur à celui des hommes. Ce phénomène est observable depuis la mise en place du Carnet.

Activité des titulaires de permis selon le sexe des candidatures, 2016

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	5 552	177 255	182 807
Proportion des candidats transmis	3 %	97 %	100 %
Candidats différents	404	17 223	17 627
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	14	10	10
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	53	3 833	3 886
Taux d'embauche des candidats différents	13 %	22 %	22 %

En 2016, il y a eu une baisse globale des embauches (-7,8 %), peu importe la source d'embauche. Par contre, l'embauche a augmenté de 3,7 % pour les femmes, contrairement à celle des hommes qui a diminué de 8,0 % par rapport à 2015.

Les embauches selon le sexe des candidatures, toutes les sources d'embauches, annuel

Année	Femmes	Hommes	Total
2014	2 752	182 719	185 471
2015	2 800	176 911	179 711
2016	2 903	162 796	165 699
Variation	3,7 %	-8,0 %	-7,8 %

Dans l'ensemble des activités du Carnet depuis sa mise en place, la situation des femmes s'est davantage améliorée que celle des hommes. Soulignons que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ a augmenté pour les femmes tandis qu'il a diminué pour les hommes. Par contre, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires a diminué, autant pour les hommes que pour les femmes.

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

	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	5 083	187 467	192 550	54 752	284 373	339 125
	2016	5 552	177 255	182 807	56 671	298 287	354 958
<i>Variation</i>		9 %	-5 %	-5 %	4 %	5 %	5 %
Proportion des candidatures transmises	2014	2,2 %	97,8 %	100 %	13 %	87 %	100 %
	2015	2,6 %	97,4 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2016	3,0 %	97,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
<i>Différence</i>		0,4 %	-0,4 %		-0,2 %	0,2 %	
Candidats différents	2014	388	20 373	20 761	1 220	52 705	53 925
	2015	412	17 198	17 610	1 258	49 117	50 375
	2016	404	17 223	17 627	1 225	48 075	49 300
<i>Variation</i>		-2 %	0 %	0 %	-3 %	-2 %	-2 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2014	12,3	10,2	10,2	42,8	6,6	7,5
	2015	12,3	10,9	10,9	43,5	5,8	6,7
	2016	13,7	10,3	10,4	46,3	6,2	7,2
<i>Différence</i>		1,4	-0,6	-0,6	2,7	0,4	0,5
Candidats embauchés	2014	60	5 088	5 148	224	7 858	8 082
	2015	44	3 441	3 485	210	6 109	6 319
	2016	53	3 833	3 886	269	6 021	6 290
<i>Variation</i>		20 %	11 %	12 %	28 %	-1 %	0 %
Taux d'embauche des candidats différents	2014	15 %	25 %	25 %	18 %	15 %	15 %
	2015	11 %	20 %	20 %	17 %	12 %	13 %
	2016	13 %	22 %	22 %	22 %	13 %	13 %
<i>Différence</i>		2,4 %	2,2 %	2,3 %	5,3 %	0,1 %	0,2 %

BILAN DE L'INFORMATION ET DE LA PROMOTION CONCERNANT LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

LES EFFORTS EN 2015 ET 2016

Après une campagne de communication très intense qui a mené au lancement de la plateforme Web, la CCQ a intégré le Carnet référence construction à ses communications courantes.

En permanence, la page d'accueil du ccq.org comporte une image-lien vers le Carnet. Le trois millions de visiteurs annuels sont exposés à cette visibilité. Depuis le lancement, pas moins de 10 nouvelles Web ont été publiées sur ce site pour expliquer un aspect ou un autre du service de référence. En 2016, on y expliquait notamment que les rapports d'activités avaient été rendus disponibles pour consultation.

Les véhicules de communication de la CCQ ont fréquemment été utilisés pour faire la promotion ou clarifier des questionnements sur la référence de main-d'œuvre. En 2015 et 2016 seulement, le bulletin *Bâtir*, qui rejoint les quelque 25 000 employeurs de l'industrie, a permis de publier des articles spécifiques à sept reprises. Pour ce qui est de *L'Outil*, que les quelque 150 000 travailleurs et travailleuses reçoivent deux fois par année, il a été fait mention du Carnet référence construction à trois occasions pour la même période, notamment pour promouvoir la complétion du profil professionnel.

Extrait de *L'Outil* – juin 2015



PROFIL PROFESSIONNEL

METTEZ EN VALEUR VOS COMPÉTENCES

FAITES COMME PLUSIEURS MILLIERS DE TRAVAILLEURS, ET REMPLISSEZ DÈS MAINTENANT VOTRE PROFIL PROFESSIONNEL

Déjà plus de 31 000 travailleurs ont rempli leur profil professionnel. Vous désirez faire de même? Rien de plus simple! Accédez aux services en ligne de la CCQ et remplissez le vôtre. Pas encore inscrit aux services en ligne? Visitez le ccq.org.

Votre employabilité est entre vos mains

CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

De plus, la CCQ a fait usage de matériel promotionnel lors de nombreux événements qui visaient les membres des associations patronales. Ainsi, des milliers de copies de plusieurs dépliants explicatifs ont été distribuées, entre autres pour promouvoir les améliorations apportées à la plateforme Web.

Exemple de l'hiver 2015

DEPUIS LE 23 JANVIER DERNIER

**NOUVELLES
FONCTIONNALITÉS
ET INFORMATIONS
DISPONIBLES
DANS LE
CARNET
RÉFÉRENCE
CONSTRUCTION**

**À TITRE
D'EMPLOYEUR**

VOUS AVEZ MAINTENANT LA POSSIBILITÉ :

- de joindre les travailleurs apparaissant dans les listes de la CCQ par courriel ou par texto* ;
- de connaître les certifications additionnelles des travailleurs* ;
- de savoir si les travailleurs ont déjà rempli des fonctions de chef de groupe et/ou de contremaître, en plus de pouvoir effectuer une recherche à partir de ce critère* ;
- d'obtenir des détails sur d'autres expériences et compétences que les travailleurs détiennent* ;
- d'avoir accès à des résultats de recherche optimisés pour trouver des travailleurs exerçant uniquement l'une des occupations de l'industrie, telles que celles d'arpenteur et de manoeuvre en maçonnerie ;
- de consulter la source de vos embauches, et ce, à partir de la liste de vos avis d'embauche et de fin d'emploi qui affiche les données des 12 derniers mois ;
- d'obtenir, lors de la saisie d'un avis d'embauche pour une date ultérieure, une prévalidation de la conformité d'un travailleur. Le numéro de confirmation d'embauche vous sera acheminé seulement le jour ouvrable précédant la date spécifiée dans l'avis.

QUESTIONS, COMMENTAIRES
Communiquez avec le service à la clientèle de la CCQ au 1 877 973-5383 ou visitez le ccq.org.

* Information ou fonctionnalité disponible seulement si le travailleur a rempli les champs requis dans son profil en ligne.

SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

LA VIGIE ET LES ENQUÊTES

La CCQ a maintenu une vigie constante sur l'activité des utilisateurs du Carnet référence construction. Cette vigie vise 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'ajoutent des enquêtes – qui en découlent ou qui sont initiées par la CCQ. Dans ce domaine, la situation de 2016 est très similaire à celle de 2015. Notons qu'un travail de sensibilisation a été effectué auprès de compagnies de service, opérant souvent exclusivement sur le Web, et qui offraient de façon privée ce qui s'apparentait à un service de référence. Les interventions dans ces cas ont mené à la fin de ce type de service.

Il est pertinent de noter qu'une autre voie pour assurer la conformité au Règlement existe, mais que la CCQ n'est pas en position de l'évaluer. En effet, le Bureau des permis du Secrétariat du travail applique des règles concernant l'émission des permis de référence, règles qui incluent des vérifications des antécédents judiciaires, le dépôt de code d'éthique, etc. Il a aussi le pouvoir de suspendre les permis si des irrégularités lui sont rapportées. Il semble que cette voie de régulation n'ait pas été utilisée. L'ensemble des permis en vigueur ont été renouvelés en septembre 2016.

INTIMIDATION ET DISCRIMINATION

Il y a eu très peu de signalements concernant des pressions indues lors de l'embauche en 2016. Aucun nouveau dossier n'a été transmis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) en cours d'année. Depuis la mise en ligne du Carnet référence construction, un total de 10 accusations ont été portées. Pour la période de ce rapport, aucun des dossiers n'avait encore été entendu en cour. Il s'agit de tests juridiques importants qui permettront de mesurer les éléments requis pour être condamnés en vertu du Règlement. Comme ce type d'infraction rend les coupables inhabiles à exercer des fonctions syndicales, ces dossiers revêtent une grande importance. Deux audiences, prévues à la fin du mois de mars 2017, se poursuivent au moment de publier ce rapport.

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

	2013	2014	2015	2016
Nombres de dénonciations	3	8	7	3

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et salariés de l'industrie permettent de dégager certains constats généraux en lien avec le climat sur les chantiers. Les fluctuations ne peuvent être exclusivement attribuées à l'utilisation du Carnet référence construction, mais celui-ci n'y est certainement pas étranger non plus.

Spécifiquement concernant la référence de main-d'œuvre, les travailleurs montrent davantage de confiance envers la CCQ pour encadrer cette activité. En 2014, une proportion de 44 % disait avoir confiance en la CCQ, cette proportion a grimpé à 49 % en 2015, puis à 56 % en 2016. Les niveaux sont restés stables pour les employeurs durant ces trois années (55 % en 2016).

Du côté de l'intimidation, sans surprise, le sondage de 2016 révèle que ce phénomène est encore présent sur les chantiers; 13 % des employeurs disent en avoir subi, tandis que la proportion est de 20 % chez les travailleurs. La situation semble toutefois s'améliorer. Ainsi, par rapport à 2014, aussi bien les employeurs que les travailleurs affichent plus de confiance envers la CCQ pour lutter contre la discrimination et l'intimidation sur les chantiers.

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 messagerie du Carnet ou autrement, au choix de l'employeur. Pour l'année 2016, le nombre de questions adressées par les titulaires aux employeurs par le biais de la messagerie du Carnet demeure marginal. Il y a eu 214 questions posées à l'aide de la messagerie. Les employeurs ont utilisé la plateforme pour répondre à ces questions dans 33 cas. Comparativement à 2015, on note une diminution marquée du nombre de questions posées, mais une stabilité dans le nombre de réponses. Il est donc sensé de croire que les contacts se font hors de la messagerie, sans pouvoir en apprécier ni la nature, ni la fréquence.

Dans le même esprit, très peu de situations irrégulières sont signalées à la CCQ. Aucune n'a fait l'objet d'une plainte formelle ou a permis d'envisager des recours. Les problèmes, s'il y en a, ne sont pas apparents, mais il semble peu probable qu'il n'y en ait aucun. Dans les échanges courants entre le personnel de la CCQ et les représentants des employeurs, on décèle des zones d'inconfort. Par exemple, les cas où un employeur est mécontent qu'un travailleur se présente dans ses locaux en affirmant que c'est son syndicat qui l'envoie persistent. Par ailleurs, malgré les possibles contournements, il est clair que les employeurs ont retrouvé une plus grande liberté dans la sélection de leurs salariés. Le fait d'obtenir plusieurs listes serait un avantage marqué à cet égard.

En bref, à l'heure actuelle, la CCQ ne dispose pas de données probantes permettant de porter un jugement définitif sur le respect ou non des règles concernant les contacts entre les employeurs et les titulaires de permis de référence.

LES PLAINTES REÇUES ET VISANT TOUT ASPECT DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Au cours de l'année 2016, le Bureau des plaintes a reçu 19 plaintes à l'égard du Carnet référence, soit une de plus qu'en 2015. Pour la plupart, les plaintes concernent des insatisfactions quant au règlement lui-même et au fonctionnement de l'outil Web et d'autres concernant la qualité des listes de référence reçues. On note, entre autres, que le fait que des travailleurs en emploi puissent se retrouver sur les listes demeure incompris et cause des soucis.

En règle générale, il y a peu de différence avec l'année précédente, tant du côté du volume que du côté de la nature des plaintes.

Tous les travailleurs qui ont porté plainte e 2016 étaient des hommes.

Nombre de plaintes

Source de la plainte	2014	2015	2016	Différence
Employeur	30	9	8	-1
Travailleur	24	9	11	+2
Titulaire de permis	0	0	0	0
Firme de comptable	2	0	0	0
Total	56	18	19	+1

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



CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION

Dans les rapports 2014 et 2015, la CCQ s'était gardée de tirer des conclusions concernant l'utilisation du Carnet référence construction et son incidence sur les comportements d'embauche dans l'industrie. Il était prématuré de le faire. Maintenant que les données de trois années complètes sont disponibles, il est possible de porter un regard plus juste sur la situation.

Dans la foulée de ce rapport, la CCQ dispose de matériel suffisant pour exécuter sa recommandation de conduire des analyses en profondeur afin de dégager des tendances, puis de tirer des conclusions solides et structurantes en regard de l'application de la réglementation, incluant de possibles modifications réglementaires.

Rappelons les informations dont la CCQ dispose, en plus des données du présent rapport d'activité :

- Appréciation du Comité de vigie qui avait été mis sur pied pour évaluer la mise en force de la nouvelle réglementation ;
- Synthèse des suggestions et commentaires des représentants patronaux et syndicaux sur l'utilisation du Carnet ;
- En voie d'obtenir les résultats des premiers tests concernant l'application des recours prévus à la réglementation ;
- Sondages sur les comportements dans l'industrie qui inclut des questions sur les processus de référence de main-d'œuvre ;
- Trois rapports d'activités détaillés et cohérents pour 2013, 2014 et 2015.

ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS LIÉS À L'EMBAUCHE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Dans le Rapport d'activité 2015, il nous apparaissait 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* étaient en voie d'être atteints. Des avancées avaient été notées relativement aux cinq objectifs principaux :

- 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.

Selon les données de l'année 2016, la situation semble tout à fait similaire à celle de 2015. L'analyse que nous proposons de chacun des objectifs demeure pertinente aujourd'hui.

Nous reproduisons ces propos en Annexe 1, de même que les constats récurrents des années précédentes.

En 2016, nous souhaitons ajouter deux éléments à ces constats antérieurs.

Premièrement, il semble que le Carnet référence construction soit maintenant un outil intégré aux pratiques d'affaires courantes de l'industrie. La plateforme Web est disponible pour utilisation sans interruption et un nombre appréciable de requêtes y transigent en toute transparence. Ainsi, depuis sa mise en ligne, le Carnet a été utilisé par 9 000 employeurs différents, ce qui représente quelque 35 % des employeurs actifs. Ces volumes illustrent l'augmentation du libre choix exercé par les employeurs dans le processus d'embauche.

Deuxièmement, il se confirme une tendance concernant l'expression du pluralisme syndical. En effet, année après année, 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. Toutefois, le résultat de ces efforts ne se répercute pas sensiblement dans l'embauche à proprement parler.

PRÉPARER LA RÉFLEXION EN PROFONDEUR

Depuis septembre 2013, le Carnet fonctionne selon les paramètres de la réglementation et il remplit son rôle. Toutefois, les rapports des trois dernières années montrent des signes de dysfonctionnements possibles qu'il ne faut pas ignorer.

Par exemple, les volumes d'embauches attribuées aux références de la CCQ et des titulaires de permis sont moindres qu'estimés avant la mise en ligne du Carnet. De plus, les demandes de références ne semblent porter fruit que dans environ 25 % des situations. Est-ce une particularité du recrutement dans l'industrie, ou y a-t-il d'autres facteurs en cause ? De même, les titulaires de permis ne proposent des candidats que dans une faible proportion des demandes qui leur sont adressées. Est-ce un problème de ciblage dans l'attribution des demandes par permis ? Est-ce un manque réel de candidats de qualité ? Et que dire de la question du pluralisme syndical ? Quand huit des dix métiers où on déclare le plus d'embauches à partir des listes syndicales sont représentés à plus de 75 % par un seul syndicat, les candidatures de travailleurs provenant d'autres syndicats qui transigent par le Carnet ne peuvent qu'être marginales.

Il y a donc beaucoup à explorer.

Au moment de publier, ayant en main les grandes tendances qui se dégagent des trois dernières années, la CCQ a entrepris une démarche visant à obtenir une appréciation des acteurs du terrain. Dans un premier temps, des rencontres auprès de membres, ciblés par les associations patronales et syndicales, seront menées. En parallèle, des groupes de discussion réunissant des employeurs et des travailleurs, représentatifs des caractéristiques de l'industrie, seront tenus. Dans les deux cas, un canevas d'échange guidera les rencontres de manière à permettre une appréciation qualitative des cinq facteurs de succès du Carnet référence construction ainsi que les ajustements qui devraient y être apportés.



À titre illustratif, dans le processus de réflexion, la CCQ entend formuler et explorer les éléments suivants :

- L'exercice du libre choix des employeurs en matière d'embauche ;
- Le phénomène de l'intimidation dans le processus d'embauche ;
- Le niveau de transparence des processus d'embauche ;
- Le pluralisme syndical dans le cadre de la référence de main-d'œuvre ;
- Les mécanismes qui favorisent l'embauche de main-d'œuvre féminine ;
- La praticabilité des recours en cas de contournements ;
- L'utilité des règles de communication lors de demande de référence ;
- L'utilisation optimale par les titulaires de permis (syndicats) ;
- La qualité des listes de candidats fournies à travers le Carnet référence construction ;
- L'équilibre des responsabilités des employeurs et des travailleurs vis-à-vis du Carnet ;
- Les secteurs d'activité et les circonstances qui permettent au Carnet référence construction de mieux répondre aux besoins.

Fréquence des rapports

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 2017-2020.

1. EXTRAIT DU RAPPORT SUR LE SERVICE DE RÉFÉRENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION 2015

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.

RAPPEL DES 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 prévues au Règlement 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 le biais de 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.

-
- Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit en croissance, la responsabilisation des travailleurs demeure faible
 - En comparaison avec la vaste majorité des travailleurs au Québec, la responsabilisation des travailleurs de la construction vis-à-vis leur employabilité demeure faible. Employeurs et travailleurs apprécieraient de pouvoir ajouter un CV personnel au profil professionnel pour mettre en valeur le parcours des travailleurs.

2. DÉTAIL DE L'ACTIVITÉ DES TITULAIRES DE PERMIS EN 2016

Titulaire	Métier ou occupation	Nombre de permis	Nombre de représentants	Déclarations de besoins reçues	Déclarations de besoins répondues avec candidats	Candidats référés
CPQMC-I		27	132	46 763	10 596	43 942
Local 0004	Briqueleurs, carreleurs, occupations	1	1	3 357	462	1 433
Local 0007	Briqueleurs, carreleurs (Outaouais)	1	2	153	-	-
Local 0058	Calorifugeur	1	2	215	83	715
Local 0062	Occupations	1	13	3 457	1 260	9 790
Local 0071	Tuyauteurs, occupations	1	2	231	1	3
Local 0089	Mécaniciens d'ascenseurs (MI, Estrie)	1	1	134	82	346
Local 0096	Mécaniciens d'ascenseurs (Outaouais)	1	2	25	-	-
Local 0101	Mécaniciens d'ascenseurs	1	1	159	22	43
Local 0116	Couvreurs, ferblantiers	1	8	1 245	803	4 911
Local 0134	Charp.-men., poseurs de revêt. souples et de syst. int. (ouest)	1	7	2 986	1 502	5 093
Local 0144	Frigoristes, tuyauteurs, méc.-protect. incendie, occupations	1	10	4 743	472	2 118
Local 0160	Charp.-men., poseurs de revêt. souples ou de syst. int. (est)	1	3	1 377	442	1 202
Local 0271	Chaudronniers, occupations	1	6	3 523	14	38
Local 0349	Peintre	1	5	1 567	175	560
Local 0380	Poseurs de systèmes intérieurs	1	7	424	173	435
Local 0500	Frigoristes, tuyauteurs, méc.-protect. incendie, occ. (nord)	1	1	433	73	108
Local 0568	Électriciens, occupations	1	7	4 936	578	2 896
Local 0711	Ferrailleurs, monteurs-assembleurs	1	17	1 873	1 269	2 585
Local 0761	Charp.-men., poseurs de revêt. souples et de syst. int. (centre)	1	5	3 090	1 584	5 033
Local 0825	Frigoristes, tuyauteurs, méc.-protect. incendie, occ. (Estrie)	1	2	3 318	49	134
Local 0905	Opérateurs d'équipement lourd, de pelles, méc., grutiers, occ.	1	6	4 347	350	1 459
Local 0929	Plâtriers, cimentiers-applicateurs	1	3	1 380	897	4 347
Local 1135	Monteurs-mécaniciens (vitriers)	1	5	450	81	201
Local 1604	Électriciens (systèmes d'alarme)	1	1	1 459	59	115
Local 1929	Peintres	1	5	1 567	-	-
Local 2182	Mécaniciens de chantier	1	5	142	99	244
Local 527A	Occupations (Outaouais)	1	5	172	66	133
CSD-CONSTRUCTION	Tous les métiers et occupations	1	24	21 367	3 592	12 021
CSN-CONSTRUCTION	Tous les métiers et occupations, sauf chaudronniers	1	34	21 321	9 243	42 626
FTQ-CONSTRUCTION		13	164	43 634	7 946	41 805
FTQ-Construction	Opérateurs d'équipement lourd, de pelles, méc., grutiers, occ.	1	14	4 489	2 281	9 099
Local 0001	Carreleurs (Montréal)	1	3	494	181	324
Local 0009	Charpentiers-menuisiers	1	38	3 972	2 546	19 874
Local 0099	Peintres	1	4	1 567	355	679
Local 0100	Briqueleurs, carreleurs, cimentiers, plâtriers, occupations	1	10	5 144	1 083	4 065
Local 0135	Monteurs-mécaniciens (vitriers)	1	4	450	122	610
Local 0618	Calorifugeurs, tuyauteurs, occupations	1	1	4 917	-	-
Local 0777	Ferrailleurs	1	2	243	-	-
Local 1676	Occupations (monteurs de lignes)	1	5	5 005	44	123
Local 2016	Ferblantiers, couvreurs	1	8	1 248	207	1 259
Local 2366	Charp.-men., poseurs de revêt. souples et de syst. int.	1	39	4 834	557	3 543
Local AMAQ	Monteurs-assembleurs	1	2	1 627	74	158
Local FIPOE	Électriciens, charp.-men., op. équip. lourd, pelles, ascens., occ.	1	34	9 644	496	2 071
SQC	Tous les métiers et occupations, sauf chaudronnier	1	34	21 321	9 213	50 973
Total des titulaires		43	388	154 406	40 590	191 367

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 \$.

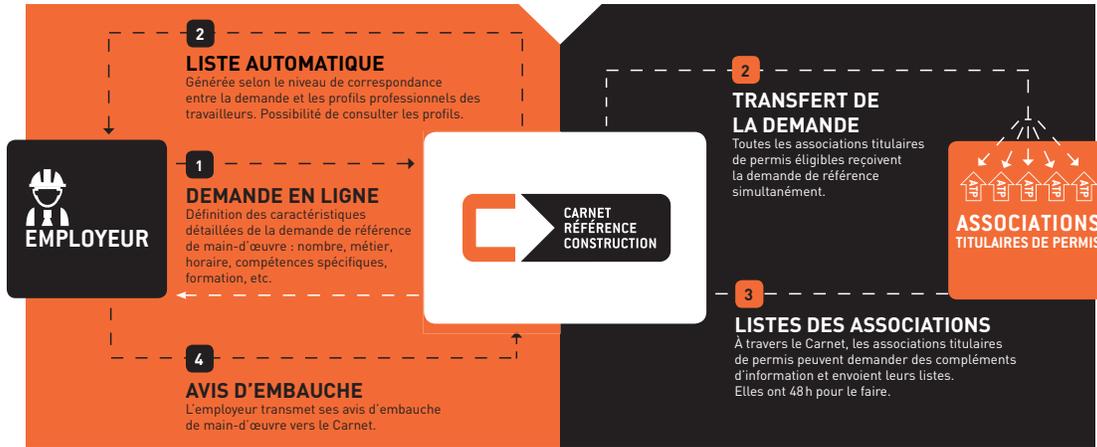
De plus, quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 14 372 \$, et du double en cas de récidive.

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.

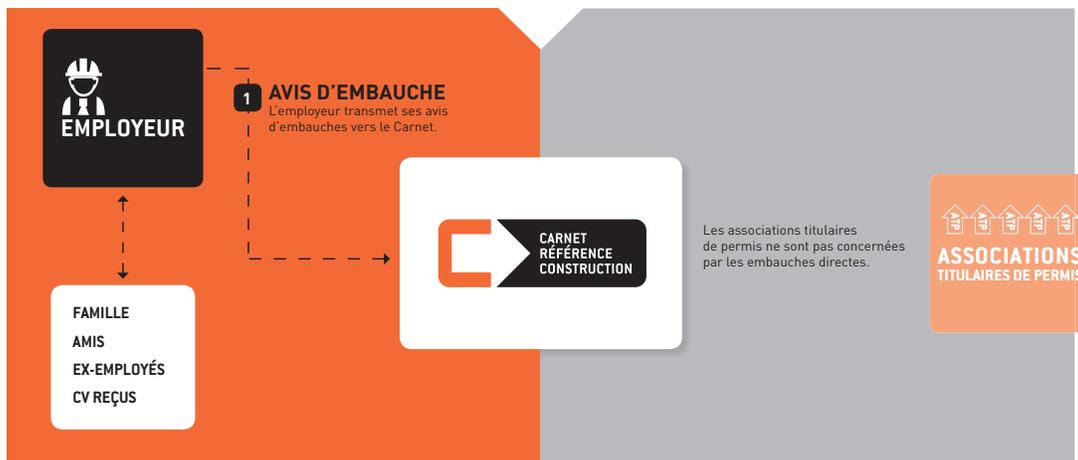
Les associations titulaires de permis doivent tenir un registre des demandes reçues et des références fournies, et doivent se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence.

5. SCHÉMAS DU FONCTIONNEMENT DU CARNET

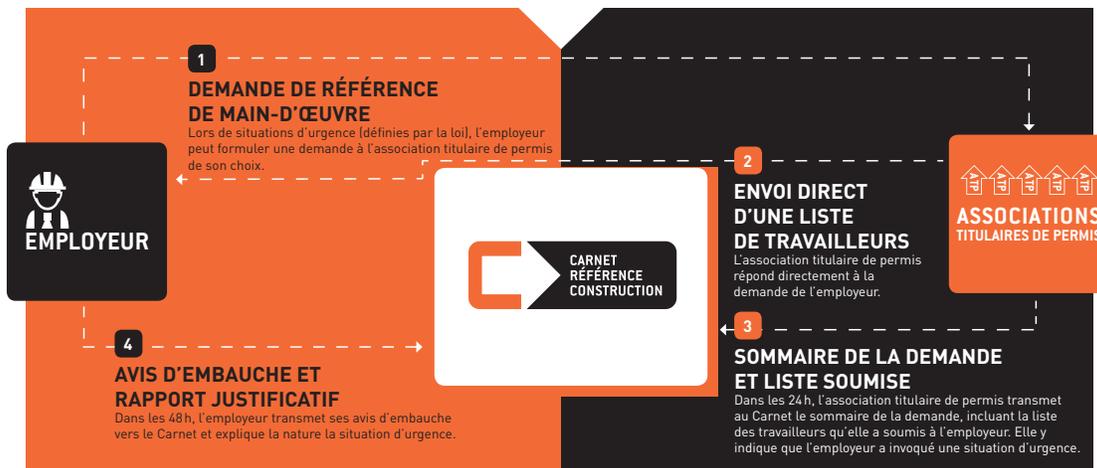
DÉCLARATION DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE



EMBAUCHE DIRECTE



SITUATION D'URGENCE





COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC