

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

2019





Le 14 avril 2021

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Monsieur le 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 de l'industrie de la construction pour l'année 2020*. Il s'agit du septième rapport sur le Carnet référence construction (Carnet), depuis la mise en ligne de ce service, le 9 septembre 2013.

Vous n'y trouverez aucune surprise. Les tendances lourdes observées depuis les quelques dernières années, de même que les conclusions que nous en tirons, demeurent valides. À la lecture du rapport, vous pourrez constater, comme nous, que les objectifs originaux de la réglementation ont été atteints dans une large mesure.

Nous avons allégé le format du rapport afin d'aller à l'essentiel. L'ensemble des détails se trouvent dans les tableaux en annexe.

En bref :

- En période de baisse d'activité sur les chantiers, essentiellement impactée par la pandémie de Covid-19, le Carnet reçoit moins de demandes :
 - Les employeurs ont cherché 62 300 salariés par le truchement du Carnet en 2020, soit 26 % de moins qu'en 2019,
 - Le Carnet est utilisé dans les situations où un employeur ne parvient pas à trouver la main-d'œuvre dans son propre réseau ;
- Ces démarches conduisent à peu de résultats en termes d'embauche :
 - Les listes fournies via le Carnet ont permis de combler approximativement 9 % des besoins déclarés au Carnet.

Il demeure évident que les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre ont évolué et que le contexte général a changé. Comme en 2019, et peut-être encore davantage, les employeurs de la construction relèvent des défis en lien avec la rareté de la main-d'œuvre, dans l'ensemble des métiers et dans toutes les régions. Cette situation exacerbe les conclusions que nous avons portées à l'attention du ministre dans nos précédents rapports.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.



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



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
Un mot sur l'industrie de la construction	3
ANALYSE DES RÉSULTATS	4
Le contexte économique et d'affaires dans l'industrie de la construction	4
Les perspectives historiques	4
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	4
L'utilisation des critères avancés de recherche	5
La participation aux profils professionnels	5
Les références des titulaires de permis	6
Les références de la CCQ	6
L'évolution générale des embauches	7
Les sources de recrutement identifiées	7
La situation des femmes et le Carnet	8
SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	9
La vigie et les enquêtes	9
Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet	10
CONCLUSION	11
Les constats et les pistes d'amélioration	11
Les tendances dans l'utilisation du Carnet après 6 ans	11
L'atteinte des objectifs de la réglementation	11
Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du Carnet	11
La fréquence des rapports	11



ANNEXE	12
Tableau 1 : Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salariés, annuellement	12
Tableau 2 : Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuellement	13
Tableau 3 : Données sectorielles : déclarations de besoin de main-d'œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuellement	14
Tableau 4 : Données par métier : déclarations de besoin de main-d'œuvre, nombre et part des salariés recherchés, et part du métier dans l'industrie, annuellement	15
Tableau 5 : Données par statut : déclarations de besoin de main-d'œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l'industrie, annuellement	16
Tableau 6 : Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement	16
Tableau 7 : Proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel	17
Tableau 8 : Activité des titulaires de permis de référence, annuellement	18
Tableau 9 : Données annuelles sur les références des titulaires de permis, par association syndicale	19
Tableau 10 : Références de la CCQ, annuellement	20
Tableau 11 : Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement	21
Tableau 12 : Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement	21
Tableau 13 : Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement	22
Tableau 14 : Sources déclarées d'embauche 2013-2019, moyenne mensuelle	22
Tableau 15 : Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales	23
Tableau 16 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement	23
Tableau 17 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié, annuellement	23
Tableau 18 : 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, en 2019	24
Tableau 19 : Part des salariés recherchés par métier et occupation, et proportion du métier ou de l'occupation, selon le sexe, en 2019	25
Tableau 20 : Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, en 2019	26
Tableau 21 : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2019	26
Tableau 22 : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2019	26
Tableau 23 : Embauches selon le sexe, toutes sources d'embauche confondues, annuellement	26
Tableau 24 : Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuellement	27



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 de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, a.123, 1^{er} al., par. 8.6°)

RAPPEL

Le Carnet référence construction (Carnet) est une plateforme Web qui rassemble les services en ligne liés à la gestion et à 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 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 :

- alimente 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 titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche ou de fin d'emploi.

Un mot sur l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 267 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 177 000 travailleurs et 26 000 employeurs actifs. C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur-employeur se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail.



ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats qui suit fait systématiquement référence à des tableaux placés en annexe du présent rapport.

Le contexte économique et d'affaires dans l'industrie de la construction (tableau 1)

- Le volume d'heures travaillées dans la construction en 2020 a diminué de 9 %, par rapport à 2019. Rappelons que l'activité sur les chantiers a été arrêtée pendant une trentaine de jours au printemps 2020, pendant la première vague de la pandémie de COVID-19. Certaines activités ont été maintenues, mais la plupart des chantiers étaient fermés pendant cette période.

Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, sept années de données sont disponibles. Historiquement, l'utilisation du Carnet s'intensifie lorsque l'activité augmente et, à l'inverse, l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue ;
- En 2019, l'utilisation du service de référence avait augmenté, coïncidant avec l'atteinte d'un volume de travail record dans l'industrie de la construction. Les heures déclarées totales ayant chuté durant l'année, 2020 est marquée par une forte diminution dans l'utilisation du service de référence ;
- La baisse de l'utilisation du Carnet en 2020 est généralisée dans tous les secteurs de la construction, tout comme le niveau d'activité qui a subi les contrecoups de la fermeture des chantiers au printemps 2020. Néanmoins, la plus forte diminution de l'utilisation du Carnet est dans le secteur Institutionnel et commercial.

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre (tableaux 2 à 5)

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.

- Près de 4 700 employeurs ont fait 23 900 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 62 300 salariés. Par rapport à 2019, ces données représentent :
 - une baisse de 17 % du nombre d'employeurs utilisateurs,
 - une baisse d'environ 29 % des déclarations et de 26 % du nombre de salariés recherchés ;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur est à la baisse, passant de 5,9 en 2019 à 5,1 en 2020 ;
- En 2020, la part du nombre de déclarations de besoins de main-d'œuvre est sensiblement comparable à la part des heures travaillées dans le secteur Industriel. Les secteurs Génie civil et voirie et Institutionnel et commercial sont sous-représentés dans les besoins, alors que le secteur Résidentiel est sur-représenté ;
- Dans la plupart des cas, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel à la répartition du nombre de travailleurs par métier – situation similaire à 2019 ;
- Quelques métiers affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, notamment les plâtriers et les monteurs-assembleurs. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés ;

- 
- Un peu moins de la moitié des besoins exprimés par les employeurs concerne les apprentis, mais ces derniers ne représentent que 30 % de la main-d'œuvre ;
 - Entre 2015 et 2020, une demande de référence de la part d'un employeur vise, en moyenne, l'embauche de 2 travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un seul travailleur est plutôt constante depuis la mise en place du Carnet, soit un peu moins de 60 % du total des demandes.

L'utilisation des critères avancés de recherche (tableau 6)

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.

- Dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre de 2020, 68 % des employeurs ont précisé au moins un critère particulier. Cette proportion assez stable depuis 2015 ;
- Les 3 critères les plus utilisés sont temps plein, jour et permis de conduire, respectivement utilisés par 61,5 %, 60,3 % et 41,8 % des employeurs. Ce sont des critères qui ne favorisent pas la recherche de compétences spécifiques.

La participation aux profils professionnels (tableau 7)

Le Carnet contient un profil professionnel de base pour chaque détenteur de certificat de compétence. Ce profil de départ indique le métier ou l'occupation, le statut (apprenti ou compagnon), la région et la sous-région de placement, les secteurs d'activité, l'horaire et le quart de travail. Un travailleur peut ajouter des informations à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou préférences d'emploi.

- En 2020, 30 800 participants ont rempli leur profil professionnel, ce qui est comparable à 2019 ;
- Un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté dans la majorité des métiers ;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel a chuté entre 2019 et 2020, passant de 16,1 % à 15,7 %. La proportion chez les femmes est passée de 16,8 % à 15,1 % et, celle chez les hommes, de 16,1 % à 15,7 %. Ces derniers représentent plus de 97 % des profils complétés pour l'année 2020 ;
- Il semble naturel que la proportion de profil complété diminue, dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre que subit l'industrie.



Les références des titulaires de permis (tableaux 8 et 9)

Les associations titulaires de permis – centrales ou locaux syndicaux – reçoivent les demandes des employeurs. Elles peuvent envoyer des listes de candidats à ceux-ci dans le but de combler leurs besoins.

- Il y a 43 associations titulaires de permis, soit le même nombre depuis 2014;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 27 500 listes de candidats (une baisse de 31 % par rapport à 2019);
 - Ces listes contenaient 101 700 candidatures (une baisse de 28 % par rapport à 2019),
 - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQM-I), la Centrale des syndicats démocratiques (Construction) (CSD Construction) et la la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) ont diminué leur proportion de réponses comprenant la référence de candidats, alors que et la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) l'ont augmenté,
 - Le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) sont les associations les plus proactives dans les réponses, alors qu'elles ont répondu respectivement à 33 % et 24 % des demandes reçues;
- Ce sont 8 200 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une baisse de 15 % par rapport à 2019);
- Dans 41 % des cas, les associations titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre;
- Depuis 2014, chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre a été partagée, en moyenne 7 fois, avec les associations titulaires de permis, et celles-ci ont répondu à près de 20 % de ces demandes;
- En 2020, les associations titulaires de permis ont répondu en envoyant 4 candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 12 fois sur des listes.

Les références de la CCQ (tableau 10)

La CCQ répond à chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre en fournissant, si possible, des listes de candidats. Le nombre de candidatures maximal par liste fournie est établi selon les ratios définis dans le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 14.1).

- La CCQ a fourni plus de 23 900 listes régulières de salariés en 2020. Il s'agit d'une diminution de 29 % par rapport à 2019;
- En 2020, 418 listes additionnelles ont été demandées par des employeurs déclarant des besoins particuliers ou n'ayant pas comblé leurs besoins par la première liste (baisse de 8 % par rapport à 2019), tandis que 690 listes personnalisées ont été demandées (diminution de 28 % par rapport à 2019);
- En 2020, la CCQ a proposé 443 107 candidatures, dont 41 157 candidats différents (respectivement des variations de -25 % et de -12 % par rapport à 2019);
- Les candidats se retrouvaient en moyenne 11 fois sur les listes de la CCQ en 2020, comparativement à 7 fois en moyenne en 2014. Cette réalité reflète le faible niveau de disponibilité des travailleurs de l'industrie;



L'évolution générale des embauches (tableaux 11 à 13)

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

- Par rapport à 2019, le taux de non-conformité des employeurs s'est accentué, en 2020 :
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 16,2 % en 2020, comparativement à 12,8 % en 2019 et à 11,1 % en 2018,
 - Depuis 2016, il semble y avoir une détérioration dans la conformité des déclarations d'embauche initiale de la part des employeurs ;
- Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse constante depuis 2014 (baisse de 15 % de 2019 à 2020). Le nombre d'avis d'embauche est aussi en diminution pour 2020 (baisse de 10 % par rapport à 2020).

Les sources de recrutement identifiées (tableaux 14 à 18)

Le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction stipule que les employeurs doivent indiquer leur source de recrutement lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche.

- En 2020, les embauches sont surtout effectuées dans le réseau de l'employeur (salarié connu et réseau personnel) (92 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (2 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (4 %) ;
 - La répartition des sources d'embauche est restée assez stable de 2014 à 2020 ;
- Le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2020 reflète assez bien la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme cela a été observé depuis 2014 ;
- Un nombre de 2 636 embauches ont pour source les titulaires de permis et 2 763 sont issues des listes fournies par la CCQ (baisse de 19 % et de 35 % par rapport à 2019) ;
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 62 319 salariés. Ainsi, 9 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ. Cette proportion est en baisse notable depuis 2016 ;
- Des 2 636 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMC-I) (72 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (23 %), situation également observable en 2019.
 - Le CPQMC-I affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 7 des 8 métiers ou occupations qui, historiquement, comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.



La situation des femmes et le Carnet (tableaux 19 à 24)

- Les femmes constituent 2,7 % de la main-d'œuvre active en 2020, soit plus de 4 800 travailleuses ;
- Plus de 80 % des femmes actives sur les chantiers travaillent dans l'un des 6 métiers ou occupations les plus recherchés dans le Carnet ;
- La part des femmes qui remplissent leur profil professionnel est légèrement plus basse que celle des hommes (15,1 % contre 15,7 %). Depuis la création du Carnet, c'est la première année où la part des hommes est plus élevée que celle des femmes. L'écart entre ces 2 parts s'est rétréci graduellement depuis les dernières années, alors qu'il était de plus de 7 % en 2015 ;
- Par rapport au total des embauches en 2020, le Carnet a été la source de 4 % des embauches des femmes contre 2 % des embauches des hommes ;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2020 :
 - En cours d'année, 12 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, alors que c'est le cas pour seulement 6 % chez les hommes,
 - En cours d'année, 18 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste des titulaires de permis, alors que c'est le cas pour 33 % 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. Un des principaux points à retenir est que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ est beaucoup plus élevé pour les femmes que pour les hommes, alors qu'à l'inverse, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.
 - Il semble que l'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ ait un impact positif sur l'embauche de celles-ci, puisque l'on note une proportion d'embauche plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette dynamique est observable depuis 2014.



SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

La vigie et les enquêtes

La CCQ a maintenu une vigie constante sur l'activité des utilisateurs du Carnet. Cette vigie vise une surveillance automatique selon les 5 indicateurs suivants :

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

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. En 2019, la CCQ a ouvert 2 dossiers d'enquête relativement à la référence illégale, dont aucun n'a permis de soumettre de recommandation de poursuite pénale au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Depuis la mise en ligne du Carnet, un total de 12 accusations en lien avec la référence illégale ont été portées (articles 119.0.1, 119.0.1(1) et 119.0.1(2) de la loi R-20). De ce nombre, 8 procès ont été entendus en cour et 6 ont donné lieu à des condamnations.

Il est pertinent de noter qu'une autre voie pour assurer la conformité du Carnet existe, mais que la CCQ n'est pas en position de l'évaluer. En effet, le *Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* prévoit que le Bureau des permis du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique des règles concernant l'émission des permis de référence. Ces règles 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.

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et des 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, mais celui-ci n'y est certainement pas étranger non plus.

Rappelons qu'en 2018, une étude sur les phénomènes connexes de l'intimidation, de la discrimination et du harcèlement a été conduite auprès des membres de l'industrie. Il en ressort des constats généraux qui confirment l'importance de ces situations, mais il semble que les mécanismes d'embauche ne soient plus au cœur de ce phénomène. C'est aussi ce que notent les enquêteurs de la CCQ qui sont responsables de ce type de dossier ; ces derniers sentent que les intervenants sont en mesure de dénoncer les cas inacceptables, mais que le contexte a véritablement changé.

Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet

Au cours de l'année 2019, le Bureau des plaintes a reçu 9 plaintes à l'égard du Carnet, soit 3 de moins qu'en 2018. Cette année, ce sont exclusivement les employeurs qui se sont plaints ; aucun travailleur n'a porté plainte, en 2019. Pour la plupart, les plaintes concernent des insatisfactions quant au fonctionnement de l'outil Web et à la qualité des listes de candidats 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.

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2015	2016	2017	2018	2019	Différence
Employeur	9	8	16	9	9	0
Travailleur	9	11	7	3	0	-3
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Cabinet comptable	0	0	0	0	0	0
Total	18	19	23	12	9	-3

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



CONCLUSION

Les constats et les pistes d'amélioration

Les tendances dans l'utilisation du Carnet après 6 ans

Il s'est écoulé 6 années, depuis la mise en ligne du Carnet. Aujourd'hui comme en 2018, nous notons des tendances qui persistent. Ces tendances ont été exprimées clairement dans les rapports des années passées et persistent pour l'année 2019.

L'atteinte des objectifs de la réglementation

Au moment de son adoption, le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* visait 5 objectifs :

- 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.

Retenons que les 5 objectifs ont été généralement atteints. Il n'y a que la question du pluralisme syndical qui demeure en suspens, puisqu'il est très difficile de mesurer cet objectif dans un contexte où la quasi-totalité des travailleurs est en emploi.

Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du Carnet

Une consultation de l'industrie a été menée en 2017 afin d'approfondir la réflexion sur les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre et le fonctionnement du Carnet.

Les conclusions se trouvent dans les rapports précédents et demeurent d'actualité. Nous constatons toujours « qu'un fossé se creuse entre les objectifs établis par le législateur et les attentes des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction. Le système de référence devait permettre aux employeurs d'obtenir des références de travailleurs, de la part de la CCQ et de la part d'organisations détentrices de permis, tels des syndicats, de façon transparente et exempte d'intimidation. Or, cette visée ne correspond plus à la réalité actuelle. Il s'avère que, de part et d'autre, travailleurs et employeurs souhaitent davantage disposer d'une plateforme dynamique qui leur permette d'entrer directement en contact. »

Ces constats sont évidemment exacerbés par la situation de rareté de la main-d'œuvre.

La fréquence des rapports

Nous réitérons au ministre que nous croyons opportun de modifier la fréquence des rapports pour que chaque cycle de compte rendu soit de 3 ans. Si le ministre y consent, le prochain rapport couvrirait donc la période 2020-2022.



ANNEXE

Tableau 1
Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salariés, annuellement

	2017	2018	2019	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	148,4	163,0	177,2	8,7%
Nombre d'employeurs	25 802	25 808	25 944	0,5 %
Nombre de salariés	157 560	165 321	175 707	6,3 %



Tableau 2
Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuellement

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations <i>Variation</i>		Pourcentage des déclarations <i>Différence</i>		Pourcentage des besoins de salariés <i>Différence</i>	
1	2017	16 444		59 %		26 %	
	2018	18 587	13 %	57 %	-2 %	22 %	-4 %
	2019	18 584	0 %	56 %	-1 %	22 %	0 %
2	2017	6 064		22 %		19 %	
	2018	7 497	24 %	23 %	1 %	18 %	-1 %
	2019	8 185	9 %	24 %	2 %	20 %	1 %
3	2017	1 706		6 %		8 %	
	2018	1 813	6 %	6 %	-1 %	7 %	-2 %
	2019	2 065	14 %	6 %	1 %	7 %	1 %
4	2017	1 362		5 %		9 %	
	2018	1 958	44 %	6 %	1 %	9 %	1 %
	2019	1 757	-10 %	5 %	-1 %	8 %	-1 %
5	2017	960		3 %		8 %	
	2018	1 025	7 %	3 %	0 %	6 %	-1 %
	2019	1 135	11 %	3 %	0 %	7 %	1 %
6-10	2017	860		3 %		12 %	
	2018	1 269	48 %	4 %	1 %	13 %	2 %
	2019	1 235	-3 %	4 %	0 %	13 %	-1 %
11-15	2017	133		0 %		3 %	
	2018	125	-6 %	0 %	0 %	2 %	-1 %
	2019	138	10 %	0 %	0 %	2 %	0 %
16-20	2017	142		0,5 %		4 %	
	2018	186	31 %	0,6 %	0 %	4 %	0 %
	2019	150	-19 %	0,4 %	0 %	4 %	-1 %
21 et plus	2017	124		0,4 %		11 %	
	2018	227	83 %	0,7 %	0 %	17 %	7 %
	2019	232	2 %	0,7 %	0 %	17 %	0 %
Total	2017	27 795		100 %		100 %	
	2018	32 687	18 %	100 %		100 %	
	2019	33 481	2 %	100 %		100 %	

Tableau 3

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

Secteur	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Heures travaillées		
			Var.		Var.		Var.		Diff.	% du total	Volume (millions)**	Var.
Génie civil et voirie	2017	3 393		620		7 746		12 %		20 %	29,5	
	2018	3 391	0 %	620	0 %	7 603	-2 %	9 %	-3 %	20 %	32,7	10,8 %
	2019	3 194	-6 %	549	-11 %	7 081	-7 %	8 %	-1 %	20 %	34,9	6,9 %
Industriel	2017	1 339		310		4 258		7 %		7 %	10,6	
	2018	1 238	-8 %	317	2 %	3 083	-28 %	4 %	-3 %	7 %	10,6	0,1 %
	2019	1 360	10 %	298	-6 %	4 654	51 %	6 %	2 %	6 %	11,5	8,1 %
Institutionnel et commercial	2017	12 086		2 653		28 646		46 %		54 %	79,5	
	2018	15 248	26 %	2 858	8 %	47 983	68 %	58 %	12 %	55 %	88,9	11,8 %
	2019	15 180	0 %	2 843	-1 %	46 337	-3 %	55 %	-3 %	55 %	98,0	10,3 %
Résidentiel	2017	7 761		2 198		13 132		21 %		19 %	28,8	
	2018	8 293	7 %	2 319	6 %	13 382	2 %	16 %	-5 %	19 %	30,9	7,2 %
	2019	8 671	5 %	2 215	-4 %	14 782	10 %	18 %	2 %	19 %	32,8	6,2 %
Indéterminée	2017	3 216		1 132		8 844		14 %				
	2018	4 517	40 %	1 332	18 %	10 897	23 %	13 %	-1 %			
	2019	5 076	12 %	1 323	-1 %	10 870	0 %	13 %	0 %			
Total	2017	27 795		5 502		62 626		100 %		100 %	148,4	
	2018	32 687	18 %	5 870	7 %	82 948	32 %	100 %		100 %	163,0	9,9 %
	2019	33 481	2 %	5 692	-3 %	83 724	1 %	100 %		100 %	177,2	8,7 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2020.

Tableau 4
Données par métier : déclarations de besoin de main-d'œuvre, nombre
et part des salariés recherchés, et part du métier dans l'industrie, annuellement

Métier ou occupation	Déclarations				Salariés recherchés				Part				Part dans l'industrie*			
	2017	2018	2019	Var.	2017	2018	2019	Var.	2017	2018	2019	Diff.	2017	2018	2019	Diff.
Charpentier-menuisier	6 711	8 169	7 723	-5 %	13 288	20 290	19 814	-2 %	21 %	24 %	24 %	-1 %	26 %	27 %	27 %	0,5 %
Occupation	4 539	4 881	4 564	-6 %	12 978	15 760	13 575	-14 %	21 %	19 %	16 %	-3 %	16 %	16 %	17 %	0,3 %
Électricien	1 871	2 961	3 815	29 %	3 856	6 012	6 523	8 %	6 %	7 %	8 %	1 %	11 %	11 %	11 %	-0,2 %
Tuyauteur	1 356	1 675	2 206	32 %	3 018	3 634	4 187	15 %	5 %	4 %	5 %	1 %	6 %	6 %	6 %	-0,2 %
Peintre	1 854	2 053	1 939	-6 %	4 340	4 463	7 537	69 %	7 %	5 %	9 %	4 %	4 %	4 %	4 %	-0,1 %
Monteur-assembleur	1 570	1 740	1 703	-2 %	2 918	3 440	4 112	20 %	5 %	4 %	5 %	1 %	2 %	2 %	2 %	-0,1 %
Plâtrier	1 146	1 524	1 434	-6 %	2 918	5 535	4 139	-25 %	5 %	7 %	5 %	-2 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Briqueteur-maçon	1 045	978	1 145	-17 %	1 969	2 668	2 834	6 %	3 %	3 %	3 %	0 %	3 %	3 %	3 %	-0,2 %
Carreleur	907	1 009	1 002	-1 %	1 992	1 861	1 642	-12 %	3 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	1 %	0,0 %
Frigoriste	496	840	997	19 %	677	1 328	1 344	1 %	1 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Ferblantier	888	959	954	-1 %	1 475	1 664	1 577	-5 %	2 %	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %	3 %	0,0 %
Couvreur	824	825	879	7 %	2 081	2 354	2 621	11 %	3 %	3 %	3 %	0 %	4 %	3 %	3 %	-0,1 %
Poseur de systèmes intérieurs	663	988	823	-17 %	2 863	4 539	3 729	-18 %	5 %	5 %	4 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	686	728	724	-1 %	1 449	1 998	2 402	20 %	2 %	2 %	3 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	562	634	612	-3 %	912	1 138	1 083	-5 %	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	408	444	525	18 %	940	780	844	8 %	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Grutier	355	372	479	29 %	502	553	808	46 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles	434	395	449	14 %	643	1 107	692	-37 %	1 %	1 %	1 %	-1 %	5 %	5 %	5 %	0,0 %
Ferrailleur	279	335	378	13 %	1 449	1 347	2 047	52 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	352	307	321	5 %	506	698	486	-30 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	4 %	-0,1 %
Poseur de revêtements souples	335	349	312	-11 %	552	611	604	-1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Calorifugeur	220	284	225	-21 %	319	571	503	-12 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	125	129	137	6 %	198	270	323	20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien industriel de chantier	89	64	76	19 %	495	222	183	-18 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	41	30	36	20 %	143	59	49	-17 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Chaudronnier	39	14	23	64 %	145	46	66	43 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	27 795	32 687	33 481	2 %	62 626	82 948	83 724	1 %	100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	

* En termes de nombre de salariés actifs.

Tableau 5

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

Statut	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins	Nombre de salariés		
									% du total	Nombre de salariés**	
Apprenti	2017	12 120		3 558		27 419		44%	27%	42 094	
	2018	14 600		3 937		37 742		46%	28%	46 023	
	2019	15 328	5 %	3 840	-2 %	38 537	2 %	46% 1 %	29%	51 540	12 %
Compagnon	2017	11 136		3 528		22 229		35%	58%	90 602	
	2018	13 206		3 848		29 446		35%	56%	92 410	
	2019	13 589	3 %	3 800	-1 %	31 612	7 %	38% 2 %	54%	94 984	3 %
Occupation	2017	4 539		1 390		12 978		21%	16%	24 864	
	2018	4 881		1 489		15 760		19%	16%	26 888	
	2019	4 564	-6 %	1 390	-7 %	13 575	-14 %	16% -3 %	17%	29 183	9 %
Total*	2017	27 795		5 502		62 626		100%	100%	157 560	
	2018	32 687		5 870		82 948		100%	100%	165 321	
	2019	33 481	2 %	5 692	-3 %	83 724	1 %	100%	100%	175 707	6 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2020.

Tableau 6

Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

Critère	2017	2018	2019	Différence
Temps plein	54,0 %	57,9 %	60,1 %	2,2 %
Jour	55,8 %	58,0 %	59,2 %	1,2 %
Permis de conduire	39,5 %	39,2 %	41,5 %	2,3 %
Diplôme	25,0 %	24,6 %	26,5 %	1,8 %
Tâche	11,1 %	12,0 %	10,4 %	-1,6 %
Certification	8,8 %	8,8 %	10,0 %	1,2 %
Sans critères	34,9 %	33,5 %	32,4 %	-1,1 %

Tableau 7
Proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel

Métier ou occupation	% des détenteurs du métier ou de l'occ.			Différence
	au 16 janvier 2018	au 25 janvier 2019	au 25 janvier 2020	
Monteur-assembleur	22,4 %	21,5 %	21,1 %	-0,3 %
Grutier	20,7 %	20,8 %	20,4 %	-0,3 %
Électricien	20,2 %	19,4 %	19,5 %	0,1 %
Peintre	19,3 %	18,3 %	18,6 %	0,3 %
Tuyauteur	18,9 %	18,1 %	18,0 %	-0,1 %
Ferrailleur	20,7 %	18,7 %	17,9 %	-0,8 %
Ferblantier	19,3 %	17,6 %	17,4 %	-0,2 %
Mécanicien industriel de chantier	19,1 %	18,4 %	17,3 %	-1,1 %
Occupation	20,2 %	18,0 %	17,1 %	-0,9 %
Mécanicien de machines lourdes	18,7 %	17,1 %	16,9 %	-0,2 %
Opérateur de pelles	16,5 %	16,0 %	16,5 %	0,5 %
Opérateur d'équipement lourd	15,6 %	15,4 %	16,1 %	0,7 %
Briqueur-maçon	16,2 %	15,5 %	15,8 %	0,4 %
Poseur de systèmes intérieurs	16,7 %	15,8 %	15,3 %	-0,5 %
Plâtrier	16,2 %	15,6 %	15,1 %	-0,5 %
Charpentier-menuisier	16,7 %	15,7 %	15,0 %	-0,6 %
Monteur-mécanicien vitrier	15,7 %	15,3 %	14,7 %	-0,6 %
Cimentier-applicateur	14,7 %	14,4 %	14,5 %	0,1 %
Calorifugeur	15,3 %	15,2 %	14,1 %	-1,1 %
Carreleur	13,4 %	12,8 %	13,0 %	0,2 %
Mécanicien en protection-incendie	14,4 %	13,6 %	13,0 %	-0,7 %
Mécanicien d'ascenseur	11,9 %	11,4 %	11,7 %	0,3 %
Frigoriste	12,2 %	11,7 %	11,6 %	-0,1 %
Poseur de revêtements souples	9,7 %	9,6 %	10,1 %	0,4 %
Couvreur	7,9 %	7,6 %	7,4 %	-0,2 %
Chaudronnier	7,1 %	7,4 %	7,1 %	-0,3 %
Ensemble	17,4 %	16,4 %	16,1 %	-0,3 %
Femme	20,5 %	16,9 %	16,8 %	-0,1 %
Homme	17,4 %	16,4 %	16,1 %	-0,3 %



Tableau 8
Activité des titulaires de permis de référence, annuellement

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2017	2018	2019	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	27 795	32 687	33 481	2 %
Nombre de salariés demandés	62 626	82 948	83 724	1 %
Déclarations de besoin transférées aux titulaires de permis	203 242	238 684	238 924	0 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	7,3	7,3	7,1	-2 %
Réponses des titulaires de permis	2017	2018	2019	Variation
Réponses avec référence de candidats	48 805	50 071	39 731	-21 %
Candidatures transmises	204 196	182 634	141 778	-22 %
Candidats différents	14 507	11 123	9 552	-14 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	14,1 fois	16,4 fois	14,8 fois	-1,6 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2017	2018	2019	Différence
Réponses avec référence de candidats	24 %	21 %	17 %	-21 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	32 %	38 %	47 %	10 %
Déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	44 %	41 %	36 %	-5 %

Tableau 9

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

Association	Année	Nombre de permis*	Comprenant des candidats			Nombre de candidats recommandés
			Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondues	%	
CPQMC-I	2017	27	59 215	12 016	20 %	42 462
	2018	27	69 638	11 200	16 %	35 614
	2019	27	69 304	9 850	14 %	27 705
	Variation	0 %	0 %	-12 %	-2 %	-22 %
CSD-CONSTRUCTION	2017	1	27 795	3 871	14 %	10 984
	2018	1	32 687	5 419	17 %	11 302
	2019	1	33 481	4 516	13 %	9 112
	Variation	0 %	2 %	-17 %	-4 %	-19 %
CSN-CONSTRUCTION	2017	1	27 795	10 699	38 %	45 457
	2018	1	32 673	11 000	34 %	42 783
	2019	1	33 458	6 826	20 %	28 757
	Variation	0 %	2 %	-38 %	-14 %	-33 %
FTQ-CONSTRUCTION	2017	13	60 720	9 603	16 %	44 018
	2018	13	71 013	9 478	13 %	38 081
	2019	13	69 223	8 202	12 %	30 690
	Variation	0 %	-3 %	-13 %	-1 %	-19 %
SQC	2017	1	27 756	12 616	45 %	61 275
	2018	1	32 673	12 974	40 %	54 854
	2019	1	33 458	10 337	31 %	45 514
	Variation	0 %	2 %	-20 %	-9 %	-17 %
Total	2017	43	203 281	48 805	24 %	204 196
	2018	43	238 684	50 071	21 %	182 634
	2019	43	238 924	39 731	17 %	141 778
	Variation	0 %	0 %	-21 %	-4 %	-22 %

* Ces données proviennent du site Web du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre.

Tableau 10
Références de la CCQ, annuellement

	2017	2018	2019	Variation
Demande de liste régulière	27 795	32 687	33 481	2 %
Liste fournie avec candidats	27 741	32 573	33 411	3 %
Nombre de candidatures transmises	473 175	566 665	582 644	3 %
Nombre de candidats différents*	49 345	49 021	46 441	-5 %
Liste « sans candidats »	54	114	70	-39 %
Demande de liste additionnelle	140	162	456	181 %
Liste fournie avec candidats	129	142	404	185 %
Nombre de candidatures transmises	1 540	2 070	6 107	195 %
Nombre de candidats différents*	1 440	1 871	4 006	114 %
Liste « sans candidats »	11	20	52	160 %
Demande de liste personnalisée	704	978	953	-3 %
Liste fournie avec candidats	187	248	264	6 %
Nombre de candidatures transmises	539	519	636	23 %
Nombre de candidats différents*	500	475	546	15 %
Liste « sans candidats »**	517	730	689	-6 %
Total	28 639	33 827	34 890	3 %
Liste fournie avec candidats	28 057	32 963	34 079	3 %
Nombre de candidatures transmises	475 254	569 254	589 387	4 %
Nombre de candidats différents*	49 394	49 100	46 626	-5 %
Liste « sans candidats »	582	864	811	-6 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	9,6	11,6	12,6	1,0

* Un candidat peut figurer dans plusieurs types de listes, mais n'est comptabilisé qu'une seule fois dans le total.

** Il est important de préciser que les employeurs ayant fait une demande de liste personnalisée pour laquelle aucun candidat n'est trouvé ne sont pas laissés pour compte. La CCQ offre effectivement plusieurs choix aux employeurs pour permettre de répondre précisément à leurs besoins de main-d'œuvre, comme l'exemption de certificat de compétence. De plus, dans le cas des listes personnalisées, la donnée « Liste sans candidats » englobe toutes les conclusions aux démarches de la CCQ qui ne mènent pas à l'envoi d'une liste de candidats selon le processus normal.



Tableau 11
Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement

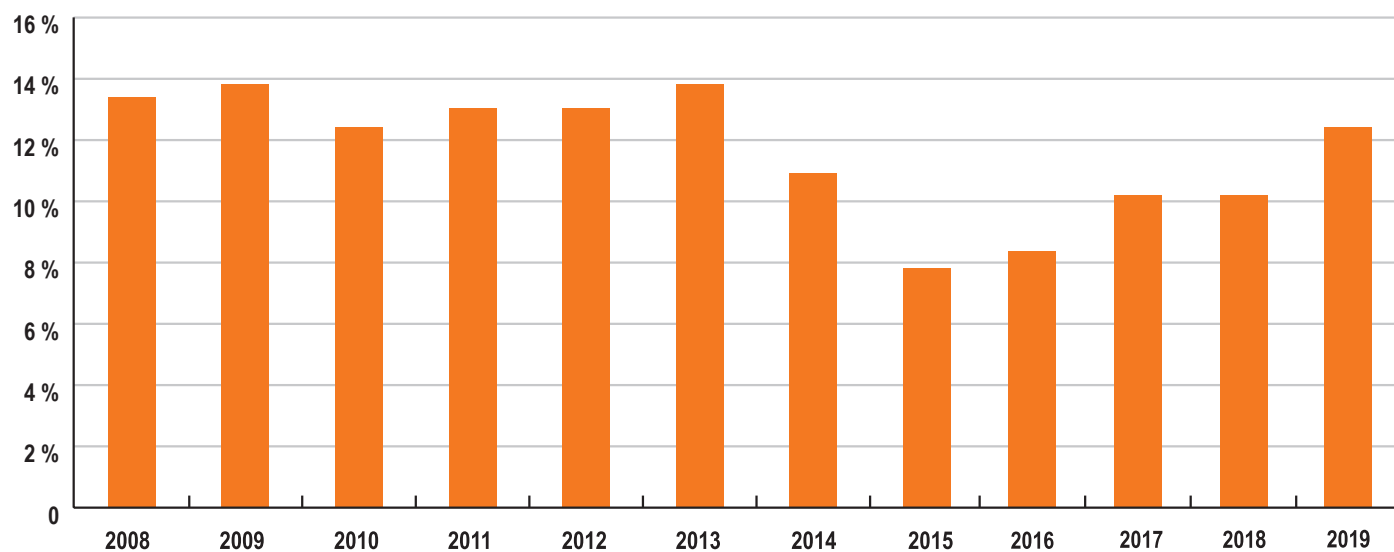


Tableau 12
Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement

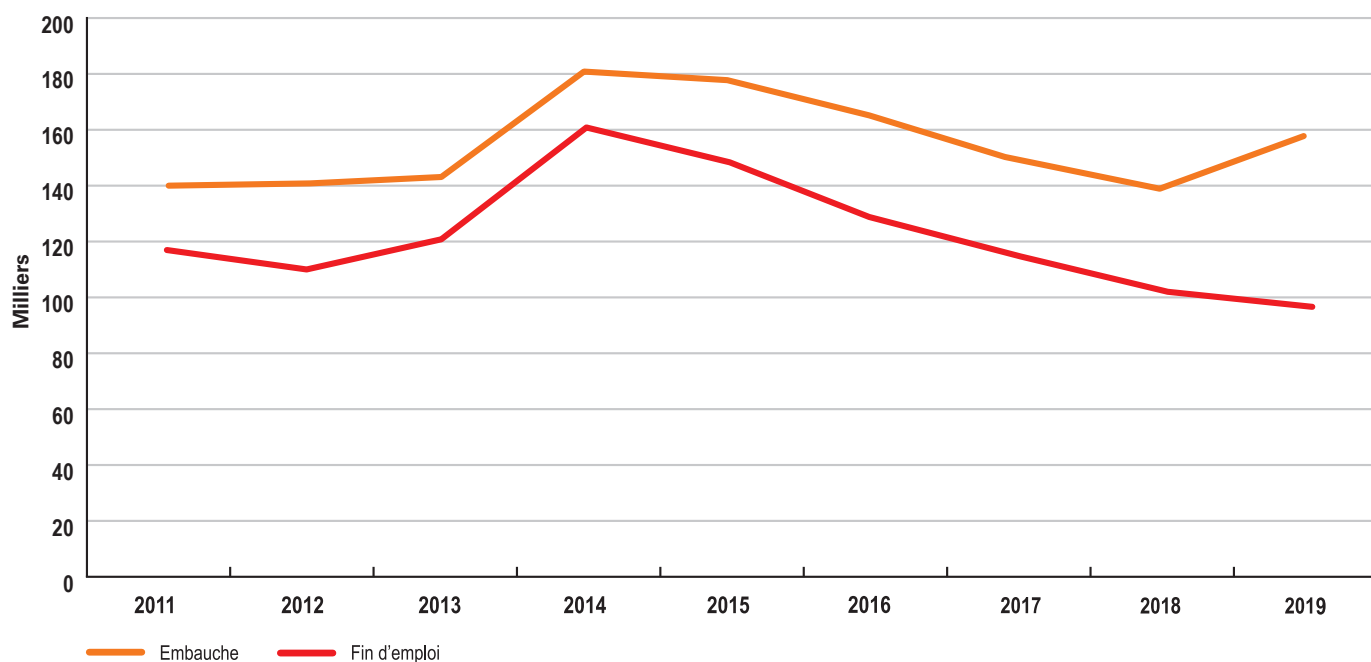


Tableau 13
Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement

	2017	2018	2019	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	150 351	140 672	151 196	7 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	14 565	13 956	15 399	10 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	115 945	101 306	94 725	-6 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	10 960	10 032	9 110	-9 %

Tableau 14
Sources déclarées d'embauche 2013-2019, moyenne mensuelle

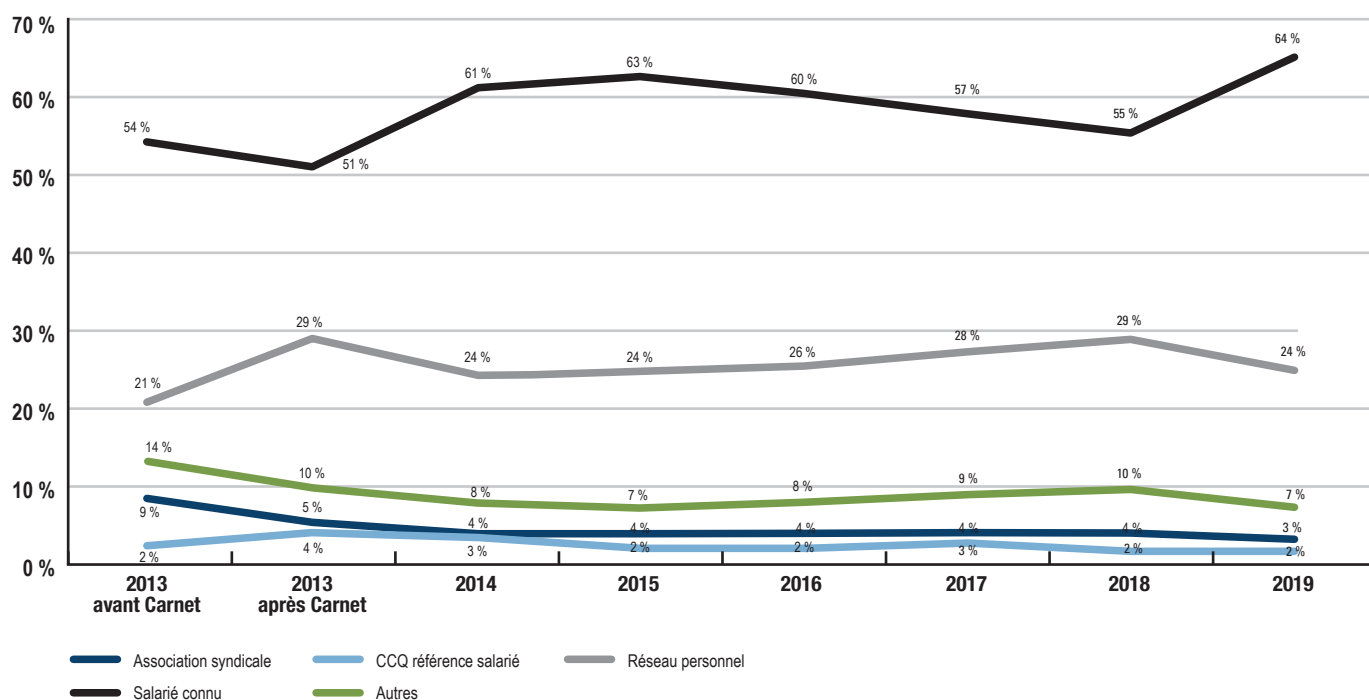


Tableau 15**Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales**

	FTQ- Construction	CPQMC-I	SQC	CSD Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	43,1 %	24,3 %	14,3 %	11,0 %	7,4 %
Proportion des embauches totales en 2019	41,9 %	25,0 %	17,0 %	9,9 %	6,1 %

* Scrutin syndical de juin 2016, en incluant les votants ainsi que les participants.

Tableau 16**Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement**

Source de recrutement	2017	2018	2019	Variation
Salarié connu	86 878	78 790	97 461	24 %
Réseau personnel	40 894	40 033	36 025	-10 %
CCQ (référence salarié)	5 858	5 028	4 230	-16 %
Titulaire de permis	3 704	3 163	3 249	3 %
Autre	13 017	13 658	10 231	-25 %
Total	150 351	140 672	151 196	7 %

Tableau 17**Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié, annuellement**

Source d'embauche	Année	CPQMC-I	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2017	40 887	13 862	8 916	64 113	21 555	149 333
	2018	37 636	13 097	8 072	59 141	21 303	139 249
	2019	37 480	14 813	9 200	62 801	25 535	149 829
	Variation	0 %	13 %	14 %	6 %	20 %	8 %
Titulaire de permis	2017	2 590	57	76	851	127	3 701
	2018	2 214	58	61	688	131	3 152
	2019	2 378	39	45	711	73	3 246
	Variation	7 %	-33 %	-26 %	3 %	-44 %	3 %

* Exclut les sources d'embauche non identifiées.



Tableau 18

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, en 2019*

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	912			6		918
Chaudronnier	840			4		844
Électricien	24		2	424	5	455
Plombier (tuyauteur)	217					217
Charpentier-menuisier	26	10	11	129	29	205
Mécanicien industriel de chantier	119	1				120
Soudeur en tuyauterie	68					68
Tuyauteur	49					49
Autre	123	28	32	148	39	370
Total	2 378	39	45	711	73	3 246

* Les cases sont en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat, en 2019.

Tableau 19
Part des salariés recherchés par métier et occupation,
et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2019

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Charpentier-menuisier	24 %	18 %	28 %
Occupation	16 %	22 %	16 %
Peintre	9 %	26 %	3 %
Électricien	8 %	8 %	11 %
Tuyauteur	5 %	2 %	6 %
Plâtrier	5 %	5 %	2 %
Monteur-assembleur	5 %	1 %	2 %
Poseur de systèmes intérieurs	4 %	1 %	2 %
Briqueur-maçon	3 %	1 %	3 %
Couvreur	3 %	1 %	3 %
Cimentier-applicateur	3 %	1 %	2 %
Ferrailleur	2 %	0 %	1 %
Carreleur	2 %	4 %	1 %
Ferblantier	2 %	2 %	3 %
Frigoriste	2 %	0 %	2 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	1 %	2 %
Mécanicien en protection-incendie	1 %	0 %	1 %
Grutier	1 %	0 %	1 %
Opérateur de pelles	1 %	1 %	5 %
Poseur de revêtements souples	1 %	1 %	1 %
Calorifugeur	1 %	2 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	2 %	4 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	0 %	1 %
Mécanicien industriel de chantier	0 %	0 %	1 %
Chaudronnier	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 20
Répartition des embauches déclarées par les employeurs,
selon la source de recrutement et le sexe, en 2019

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	86 %	88 %	88 %
CCQ (référence salarié)	5 %	3 %	3 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autre	8 %	7 %	7 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 21
Activité de la CCQ selon le sexe, en 2019

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	85 031	504 356	589 387
Proportion des candidats transmis	14 %	86 %	100 %
Candidats différents	1 582	49 411	50 993
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	54	10	12
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	233	3 997	4 230
Taux d'embauche des candidats différents	15 %	8 %	8 %

Tableau 22
Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2019

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	6 795	129 238	136 033
Proportion des candidats transmis	5 %	95 %	100 %
Candidats différents	350	9 201	9 551
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	19	14	14
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	66	3 183	3 249
Taux d'embauche des candidats différents	19 %	35 %	34 %

Tableau 23
Embauches selon le sexe, toutes sources d'embauche confondues, annuellement

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches total	2017	3 334	147 017	150 351
	2018	3 465	137 207	140 672
	2019	4 763	146 432	151 196
Variation		37,5 %	6,7 %	7,5 %

Tableau 24
Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuellement

	Année	Par les titulaires			Par la CCQ		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2017	5 562	177 245	182 807	56 675	298 283	354 958
	2018	8 147	165 913	174 060	84 460	484 794	569 254
	2019	6 795	129 238	136 033	85 031	504 356	589 387
<i>Variation</i>		-17 %	-22 %	-22 %	1 %	4 %	4 %
Proportion des candidatures transmises	2017	3,0 %	97,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2018	4,7 %	95,3 %	100 %	15 %	85 %	100 %
	2019	5,0 %	95,0 %	100 %	14 %	86 %	100 %
<i>Différence</i>		0,3 %	-0,3 %		-0,4 %	0,4 %	
Candidats différents	2017	405	17 222	17 627	1 226	48 074	49 300
	2018	388	10 734	11 122	1 409	49 958	51 367
	2019	350	9 201	9 551	1 582	49 411	50 993
<i>Variation</i>		-10 %	-14 %	-14 %	12 %	-1 %	-1 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2017	13,7	10,3	10,4	46,2	6,2	7,2
	2018	21,0	15,5	15,7	59,9	9,7	11,1
	2019	19,4	14,0	14,2	53,7	10,2	11,6
<i>Différence</i>		-1,6	-1,4	-1,4	-6,2	0,5	0,5
Candidats embauchés	2017	53	3 833	3 886	270	6 020	6 290
	2018	48	3 115	3 163	284	4 744	5 028
	2019	66	3 183	3 249	233	3 997	4 230
<i>Variation</i>		38 %	2 %	3 %	-18 %	-16 %	-16 %
Taux d'embauche des candidats différents	2017	13 %	22 %	22 %	22 %	13 %	13 %
	2018	12 %	29 %	28 %	20 %	9 %	10 %
	2019	19 %	35 %	34 %	15 %	8 %	8 %
<i>Différence</i>		6,5 %	5,6 %	5,6 %	-5,4 %	-1,4 %	-1,5 %





COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC