



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

2022





Le 13 avril 2023

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

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 2022. Il s'agit du neuvième rapport sur le Carnet référence construction (Carnet), depuis la mise en ligne de ce service.

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, depuis le déploiement du Carnet, en 2013. Les employeurs de la construction relèvent des défis importants en lien avec la rareté de la main-d'œuvre, dans l'ensemble des métiers et des régions. Cette année, les demandes de salariés ont augmenté de 23 % par rapport à 2021 et les listes fournies via le Carnet ont seulement permis de combler approximativement 8 % des besoins déclarés. Ces données confirment les conclusions émises par la CCQ selon lesquelles le règlement ne correspond plus à la réalité actuelle et pourrait être revu afin de mieux répondre aux besoins de l'industrie.

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

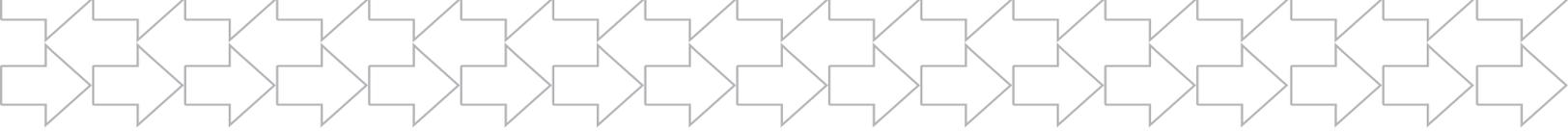


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
Rappel	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
Assurer la conformité du Carnet	9
Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet	9
CONCLUSION	10
Les constats et les pistes d'amélioration	10
Les tendances dans l'utilisation du Carnet après 8 ans	10
L'atteinte des objectifs de la réglementation	10
Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du Carnet	10
La fréquence des rapports	10
ANNEXE	11



ANNEXE	11
Tableau 1 : Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salariés, annuellement	11
Tableau 2 : Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuellement.....	12
Tableau 3 : Données sectorielles – déclarations de besoin de main-d'œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuellement	13
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	14
Tableau 5 : Données par statut – déclarations de besoin, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l'industrie, annuellement	15
Tableau 6 : Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement	15
Tableau 7 : Proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel.....	16
Tableau 8 : Activité des titulaires de permis de référence, annuellement.....	17
Tableau 9 : Données annuelles sur les références des titulaires de permis, par association syndicale	18
Tableau 10 : Références de la CCQ, annuellement	19
Tableau 11 : Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement.....	20
Tableau 12 : Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement.....	20
Tableau 13 : Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement	21
Tableau 14 : Sources déclarées d'embauche 2013-2021, moyenne mensuelle.....	21
Tableau 15 : Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales	22
Tableau 16 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement.....	22
Tableau 17 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié, annuellement.....	22
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 2021.....	23
Tableau 19 : Part des salariés recherchés par métier et occupation, et proportion du métier ou de l'occupation, selon le sexe, en 2021	24
Tableau 20 : Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, en 2021	25
Tableau 21 : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2021	25
Tableau 22 : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2021	25
Tableau 23 : Embauches selon le sexe, toutes sources d'embauche confondues, annuellement.....	25
Tableau 24 : Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuellement.....	26



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 un peu plus de 265 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne, entre 2013 et 2022, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 197 500 travailleurs et plus de 27 000 employeurs.

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. Cette instabilité est d'ailleurs la principale raison qui pousse les travailleurs de la construction à quitter l'industrie, selon une étude réalisée en 2019. Permettre aux employeurs et aux salariés d'entrer rapidement et efficacement en contact lors du début ou de la fin d'un chantier est donc un possible facteur de rétention de la main-d'œuvre.



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 2022 a augmenté de 5 %, par rapport à 2021. Rappelons que l'activité sur les chantiers a augmenté de 21 % en 2021 par rapport à 2020 après l'arrêt des chantiers d'une trentaine de jours au printemps provoqué par la première vague de COVID-19. L'industrie affiche ainsi un niveau d'activité record, en 2022.

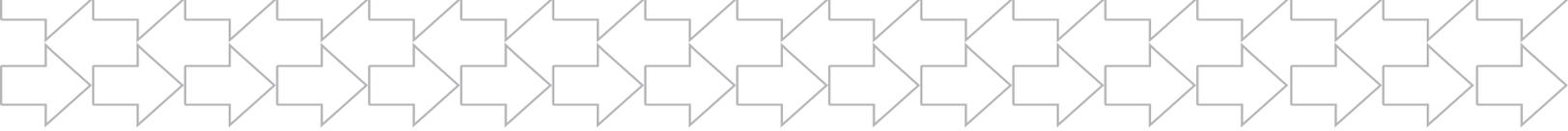
Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, 9 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 ;
- L'année 2022 est marquée par une augmentation du nombre de salariés recherchés, mais dans l'ensemble d'une diminution dans l'utilisation du Service de référence ;
- La diminution de l'utilisation du Carnet en 2022 est généralisée dans tous les secteurs de la construction à l'exception du 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.

- Ce sont 4 257 employeurs qui ont fait 26 828 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 91 617 salariés. Par rapport à 2021, ces données représentent :
 - une baisse de 14 % du nombre d'employeurs utilisateurs,
 - une baisse de 6 % des déclarations et une hausse de 23 % du nombre de salariés recherchés ;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur est à la hausse, passant de 5,8 en 2021 à 6,3 en 2022 ;
- En 2022, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre du secteur institutionnel et commercial est surreprésentée par rapport à la part des heures travaillées. Les secteurs génie civil et voirie, industriel et résidentiel sont sous-représentés dans les besoins ;
- 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, une situation similaire à celle de 2021 ;
- Les électriciens affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, indiquant 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 32 % de la main-d'œuvre ;
 - En 2022, une demande de référence de la part d'un employeur vise, en moyenne, l'embauche de 3,4 travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un seul travailleur est en légère baisse, passant de 51 % à 47 % 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 2022, 68,4 % des employeurs ont précisé au moins 1 critère particulier. Cette proportion est assez stable depuis 2015 ;
- Les 3 critères les plus utilisés sont « temps plein », « jour » et « permis de conduire », respectivement utilisés par 63,6 %, 60,1 % et 39,1 % des employeurs. Ce sont des critères qui ne démontrent 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 2022, 29 920 participants ont rempli leur profil professionnel, une baisse de 1,2 % comparativement à 2021 ;
- Un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté dans l'ensemble des métiers ;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteurs de certificat ayant rempli leur profil professionnel a diminué entre 2021 et 2022, passant de 14,9 % à 14,3 %. La proportion chez les femmes est passée de 12,7 % à 11,8 % et celle chez les hommes, de 14,9 % à 14,3 %. Ces derniers représentent plus de 97 % des profils remplis pour l'année 2022 ;
- Il semble naturel que la proportion de profils complétés 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)

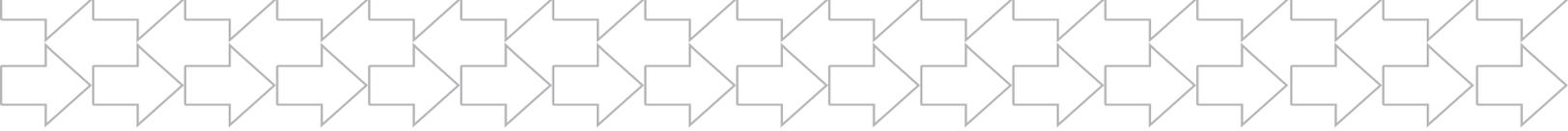
Les associations titulaires de permis – centrales ou locaux syndicaux – reçoivent les demandes des employeurs. Elles peuvent envoyer des listes de candidats à ceux-ci dans le but de combler leurs besoins.

- Il y a 37 associations titulaires de permis, soit 1 de moins qu'en 2021 ;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 23 509 listes de candidats (une diminution de 20 % par rapport à 2021) ;
 - Ces listes contenaient 78 908 candidatures (une baisse de 20 % par rapport à 2021),
 - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMI), la Centrale des syndicats démocratiques (Construction) (CSD Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) ont tous diminué leur proportion de réponses comprenant la référence de candidats,
 - 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 27 % et 22 % des demandes reçues ;
- Ce sont 5 206 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une baisse de 22 % par rapport à 2021) ;
- Dans 41 % des cas, les associations titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre ;
- En 2022, 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 13 % de ces demandes ;
- En 2022, les associations titulaires de permis ont répondu en envoyant 3 candidatures par déclaration, et les candidats se sont retrouvés en moyenne 15 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 près de 27 000 listes régulières de salariés en 2022. Il s'agit d'une diminution de 6 % par rapport à 2021 ;
- En 2022, 559 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 34 % par rapport à 2021), tandis que 769 listes personnalisées ont été demandées (diminution de 23 % par rapport à 2021) ;

- 
- En 2022, la CCQ a proposé 538 877 candidatures, dont 38 364 candidats différents (respectivement des variations de 0 % et de -5 % par rapport à 2021);
 - Les candidats se retrouvaient en moyenne 14 fois sur les listes de la CCQ en 2022, 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 2021, le taux de non-conformité des employeurs a légèrement augmenté en 2022 :
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 15,9 % en 2022, comparativement à 15,3 % en 2021,
 - 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 5 % de 2021 à 2022). Le nombre d'avis d'embauche est en baisse de 3 % en 2022 par rapport à 2021.

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 2022, 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 2022 ;
- Le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2022 reflète assez bien la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme cela a été observé depuis 2014 ;
- 2 559 embauches ont pour source les titulaires de permis, et 2 380 sont issues des listes fournies par la CCQ (variations de -6 % et de -12 % par rapport à 2021) ;
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 91 617 salariés. Ainsi, 5 % 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 2 559 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI) (81 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (14 %), situation également observable en 2021 ;
 - Le CPQMCI affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 6 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 3,6 % de la main-d'œuvre active en 2022, soit plus de 7 200 travailleuses ;
- Environ 82 % 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 (11,8 % contre 14,3 %) pour une deuxième année consécutive. L'écart entre ces 2 parts a diminué depuis la dernière année, alors qu'il était de 2,3 % en 2021 ;
- Par rapport au total des embauches en 2022, le Carnet a été la source de 3 % des embauches des femmes, et de 4 % chez les hommes ;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2022 :
 - En cours d'année, 8 % 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 51 % 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 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

Assurer la conformité du Carnet

En 2022, la CCQ n'a pas ouvert de dossier d'enquête relativement à la référence illégale. Depuis la mise en ligne du Carnet, un total de 13 accusations en lien avec la référence illégale ont été portées (articles 119.0.1; 119.0.1, alinéas 1 et 2 de la loi R-20). De ce nombre, 8 procès ont été entendus en cour et 5 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 2022, le bureau des plaintes a reçu 4 plaintes à l'égard du Carnet, soit 2 de moins qu'en 2021. Cette année, les plaintes provenaient en totalité de travailleurs. Elles concernaient des insatisfactions quant au fonctionnement du service de référence. On note, entre autres, que le fait que des travailleurs sans emploi puissent se retrouver sur les listes sans jamais recevoir d'appels d'employeurs demeure incompris et cause des soucis.

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2018	2019	2020	2021	2022	Différence
Employeur	9	9	4	4	0	-4
Travailleur	3	0	1	2	4	+2
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes comptables	0	0	0	0	0	0
Total	12	9	5	6	4	-2

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 10 ans

Il s'est écoulé 10 années, depuis la mise en ligne du Carnet. Certaines tendances, qui ont été exprimées clairement dans les rapports des années précédentes, persistent.

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 permettrait 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 2023-2025.



ANNEXE

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

	2020	2021	2022*	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	162,4	196,2	209,6	5 %
Nombre d'employeurs	25 909	26 574	27 139	2 %
Nombre de salariés	178 086	190 437	197 657	4 %

*D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2023.

Tableau 2

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

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations de besoins de main-d'œuvre		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
			Variation		Différence		Différence
1	2020	13 076		55 %		24 %	
	2021	14 446	10 %	51 %	-4 %	22 %	-3 %
	2022	12 571	-13 %	47 %	-4 %	17 %	-5 %
2	2020	6 078		25 %		23 %	
	2021	7 899	30 %	28 %	2 %	24 %	1 %
	2022	7 304	-8 %	27 %	0 %	20 %	-4 %
3	2020	1 535		6 %		9 %	
	2021	2 188	43 %	8 %	1 %	10 %	1 %
	2022	2 125	-3 %	8 %	0 %	9 %	-1 %
4	2020	1 006		4 %		7 %	
	2021	1 195	19 %	4 %	0 %	7 %	0 %
	2022	1 387	16 %	5 %	1 %	7 %	0 %
5	2020	940		4 %		9 %	
	2021	1 207	28 %	4 %	0 %	9 %	0 %
	2022	1 513	25 %	6 %	1 %	10 %	1 %
6-10	2020	899		4 %		15 %	
	2021	1 126	25 %	4 %	0 %	15 %	0 %
	2022	1 225	9 %	5 %	1 %	15 %	0 %
11-15	2020	95		0 %		2 %	
	2021	113	19 %	0 %	0 %	2 %	0 %
	2022	107	-5 %	0 %	0 %	2 %	0 %
16-20	2020	92		0 %		3 %	
	2021	140	52 %	0 %	0 %	4 %	1 %
	2022	118	-16 %	0 %	0 %	3 %	-1 %
21+	2020	195		1 %		8 %	
	2021	216	11 %	1 %	0 %	8 %	0 %
	2022	478	121 %	2 %	1 %	17 %	10 %
Total	2020	23 916		100 %		100 %	
	2021	28 530	19 %	100 %		100 %	
	2022	26 828	-6 %	100 %		100 %	

Tableau 3

Données sectorielles : déclarations de besoins 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	2020	2 344		454		5 350		9 %		19 %	31,7	
	2021	2 665	14 %	462	2 %	6 728	26 %	9 %	0 %	19 %	37,6	19 %
	2022	2 401	-10 %	402	-13 %	6 465	-4 %	7 %	-2 %	19 %	32,8	-13 %
Industriel	2020	974		216		2 555		4 %		6 %	9,2	
	2021	1 220	25 %	232	7 %	3 489	37 %	5 %	1 %	6 %	11,4	24 %
	2022	1 042	-15 %	195	-16 %	2 634	-25 %	3 %	-2 %	5 %	9,5	-16 %
Institutionnel et commercial	2020	10 418		2 248		27 946		45 %		54 %	88,4	
	2021	12 393	19 %	2 247	0 %	35 434	27 %	48 %	3 %	54 %	105,3	19 %
	2022	13 483	9 %	2 103	-6 %	57 666	63 %	63 %	15 %	56 %	97,1	-8 %
Résidentiel	2020	6 617		1 901		14 860		24 %		20 %	33,2	
	2021	7 973	20 %	2 073	9 %	15 179	2 %	20 %	-3 %	21 %	41,9	26 %
	2022	5 816	-27 %	1 606	-23 %	12 192	-20 %	13 %	-7 %	20 %	35,4	-16 %
Non identifié	2020	3 563		1 017		11 608		19 %				
	2021	4 279	20 %	1 275	25 %	13 726	18 %	18 %	0 %			
	2022	4 086	-5 %	1 003	-21 %	12 660	-8 %	14 %	-5 %			
Total*	2020	23 916		4 698		62 319		100 %		100 %	162,4	
	2021	28 530	19 %	4 931	5 %	74 556	20 %	100 %		100 %	196,2	21 %
	2022	26 828	-6 %	4 257	-14 %	91 617	23 %	100 %		100 %	174,8	-11 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2023.

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 de besoins de main-d'œuvre				Salariés recherchés				Part des salariés recherchés				Part dans l'industrie*			
	2020	2021	2022	Var.	2020	2021	2022	Var.	2020	2021	2022	diff.	2020	2021	2022	diff.
Charpentier-menuisier	5 455	7 598	6 761	-11 %	14 323	19 662	19 899	1 %	23 %	26 %	22 %	-4 %	28 %	28 %	28 %	0,0 %
Électricien	2 496	3 674	4 642	26 %	6 954	7 451	24 643	231 %	11 %	10 %	27 %	17 %	11 %	11 %	11 %	0,3 %
Occupation	3 170	3 586	2 937	-18 %	10 231	11 595	10 326	-11 %	16 %	16 %	11 %	-4 %	16 %	16 %	16 %	0,1 %
Tuyauteur	1 863	2 074	1 982	-4 %	4 270	6 345	5 089	-20 %	7 %	9 %	6 %	-3 %	6 %	5 %	5 %	0,0 %
Peintre	1 302	1 727	1 474	-15 %	3 667	4 085	4 561	12 %	6 %	5 %	5 %	0 %	4 %	3 %	3 %	0,0 %
Plâtrier	1 162	1 199	1 188	-1 %	3 002	3 030	3 858	27 %	5 %	4 %	4 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,1 %
Carreleur	780	799	503	-37 %	2 431	4 110	2 842	-31 %	4 %	6 %	3 %	-2 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Monteur-assembleur	1 465	1 407	1 332	-5 %	2 793	2 589	2 228	-14 %	4 %	3 %	2 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	736	885	724	-18 %	1 705	2 602	2 002	-23 %	3 %	3 %	2 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Briqueteur-maçon	782	791	598	-24 %	2 109	2 239	1 856	-17 %	3 %	3 %	2 %	-1 %	3 %	3 %	3 %	-0,1 %
Couvreur	710	585	430	-26 %	1 902	1 981	1 911	-4 %	3 %	3 %	2 %	-1 %	3 %	3 %	3 %	-0,1 %
Ferblantier	693	652	793	22 %	1 336	1 411	2 605	85 %	2 %	2 %	3 %	1 %	3 %	3 %	3 %	0,1 %
Poseur de systèmes intérieurs	379	350	635	81 %	1 178	1 029	2 679	160 %	2 %	1 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Frigoriste	650	789	467	-41 %	1 332	1 239	747	-40 %	2 %	2 %	1 %	-1 %	2 %	2 %	3 %	0,1 %
Ferrailleur	280	297	162	-45 %	1 466	1 000	520	-48 %	2 %	1 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	295	308	469	52 %	576	442	1 168	164 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	292	270	206	-24 %	610	424	542	28 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles mécaniques	269	318	293	-8 %	455	598	496	-17 %	1 %	1 %	1 %	0 %	5 %	5 %	5 %	-0,1 %
Grutier	282	327	279	-15 %	447	651	420	-35 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	205	247	158	-36 %	334	774	390	-50 %	1 %	1 %	0 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	176	238	165	-31 %	314	409	331	-19 %	1 %	1 %	0 %	0 %	4 %	4 %	3 %	-0,2 %
Calorifugeur	152	140	145	4 %	266	365	325	-11 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	155	108	177	64 %	246	190	356	87 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien de chantier	83	106	76	-28 %	207	209	175	-16 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0,0 %
Chaudronnier	35	23	14	-39 %	91	67	54	-19 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	49	32	28	-13 %	74	59	36	-39 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	23 916	28 530	26 638	-7 %	62 319	74 556	90 059	21 %	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	2020	11 112		3 178		29 215		47 %		30 %	53 485
	2021	13 396		3 372		35 041		47 %		32 %	60 217
	2022	12 767	-5 %	2 946	-13 %	43 494	24 %	47 %	0 %	32 %	63 402
Compagnon	2020	9 634		3 039		22 873		37 %		54 %	95 608
	2021	11 548		3 298		27 920		37 %		52 %	99 157
	2022	11 114	-4 %	2 793	-15 %	37 776	35 %	41 %	4 %	52 %	102 109
Occupation	2020	3 170		1 074		10 231		16 %		16 %	28 993
	2021	3 586		1 155		11 595		16 %		16 %	31 063
	2022	2 947	-18 %	945	-18 %	10 347	-11 %	11 %	-4 %	16 %	32 146
Total*	2020	23 916		4 698		62 319		100 %		100 %	178 086
	2021	28 530		4 931		74 556		100 %		100 %	190 437
	2022	26 828	-6 %	4 257	-14 %	91 617	23 %	100 %		100 %	197 657

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2023.

Tableau 6

Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

Critère	2020	2021	2022	Différence
Jour	60,3 %	61,5 %	60,1 %	-1,3 %
Temps plein	61,5 %	64,6 %	63,6 %	-1,0 %
Permis de conduire	41,8 %	43,4 %	39,1 %	-4,3 %
Diplôme	26,4 %	28,6 %	28,3 %	-0,3 %
Certification	11,7 %	12,0 %	11,4 %	-0,6 %
Tâche	11,7 %	12,0 %	10,7 %	-1,2 %
Aucun	31,5 %	29,3 %	31,6 %	2,3 %

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 18 janvier 2021	au 18 janvier 2022	au 30 janvier 2023	
Monteur-assembleur	21,9 %	21,2 %	20,1 %	-1,1 %
Grutier	20,7 %	20,2 %	19,5 %	-0,7 %
Électricien	19,2 %	18,1 %	17,2 %	-0,9 %
Peintre	18,0 %	17,2 %	16,6 %	-0,6 %
Opérateur de pelles mécaniques	16,5 %	15,9 %	16,4 %	0,5 %
Tuyauteur	17,7 %	16,8 %	16,3 %	-0,5 %
Ferblantier	16,8 %	16,6 %	15,4 %	-1,2 %
Ferrailleur	15,8 %	15,6 %	15,3 %	-0,3 %
Opérateur d'équipement lourd	16,4 %	15,4 %	15,3 %	-0,2 %
Mécanicien de chantier	17,0 %	16,0 %	15,1 %	-0,9 %
Briqueteur-maçon	16,9 %	15,0 %	14,8 %	-0,2 %
Occupation	15,6 %	15,3 %	14,6 %	-0,7 %
Poseur de systèmes intérieurs	14,5 %	14,5 %	13,6 %	-0,9 %
Mécanicien de machines lourdes	16,3 %	15,2 %	13,3 %	-1,8 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	14,5 %	13,6 %	13,0 %	-0,6 %
Charpentier-menuisier	14,4 %	14,0 %	12,8 %	-1,2 %
Cimentier-applicateur	14,1 %	13,1 %	12,8 %	-0,3 %
Plâtrier	14,4 %	13,7 %	12,7 %	-1,0 %
Calorifugeur	13,9 %	13,4 %	12,7 %	-0,7 %
Carreleur	12,6 %	11,6 %	11,3 %	-0,3 %
Mécanicien en protection-incendie	12,8 %	12,3 %	11,2 %	-1,0 %
Mécanicien d'ascenseur	11,4 %	11,0 %	10,8 %	-0,2 %
Frigoriste	11,6 %	10,9 %	10,7 %	-0,2 %
Poseur de revêtements souples	10,1 %	10,0 %	9,9 %	-0,2 %
Couvreur	7,4 %	7,2 %	7,1 %	-0,1 %
Chaudronnier	6,5 %	7,1 %	6,8 %	-0,2 %
Ensemble	15,7 %	14,9 %	14,3 %	-0,6 %
Proportion selon le sexe				
Femme	15,1 %	12,7 %	11,8 %	-0,9 %
Homme	15,7 %	14,9 %	14,3 %	-0,6 %

Tableau 8
Activité des titulaires de permis de référence, annuellement

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2020	2021	2022	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	23 832	28 453	26 655	-6 %
Nombre de salariés demandés	62 319	74 556	91 617	23 %
Déclarations de besoin de main-d'œuvre transférées aux titulaires de permis	162 939	198 954	185 469	-7 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	6,8	7,0	7,0	0 %
Réponses des titulaires de permis	2020	2021	2022	Variation
Réponses avec référence de candidats	27 460	29 567	23 509	-20 %
Candidatures transmises	101 677	98 987	78 908	-20 %
Candidats différents	8 156	6 675	5 206	-22 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	12,5 fois	14,8 fois	15,2 fois	0,3 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2020	2021	2022	Différence
Réponses avec référence de candidats	17 %	15 %	13 %	-12 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	42 %	44 %	47 %	1 %
Déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	41 %	42 %	41 %	1 %

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	2020	27	44 480	6 080	14 %	16 684
	2021	24	55 136	7 107	13 %	15 448
	2022	23	51 731	4 854	9 %	10 826
	Variation	-4 %	-6 %	-32 %	-4 %	-30 %
CSD-CONSTRUCTION	2020	1	23 819	2 750	12 %	5 510
	2021	1	28 530	2 156	8 %	3 697
	2022	1	26 828	1 471	5 %	2 011
	Variation	0 %	-6 %	-32 %	-3 %	-46 %
CSN-CONSTRUCTION	2020	1	23 784	5 763	24 %	26 350
	2021	1	28 507	7 472	26 %	29 420
	2022	1	26 814	6 033	22 %	24 400
	Variation	0 %	-6 %	-19 %	-4 %	-17 %
FTQ-CONSTRUCTION	2020	13	47 072	5 021	11 %	20 807
	2021	11	58 274	4 690	8 %	16 791
	2022	11	49 491	3 004	6 %	13 894
	Variation	0 %	-15 %	-36 %	-2 %	-17 %
SQC	2020	1	23 784	7 846	33 %	32 326
	2021	1	28 507	8 142	29 %	33 631
	2022	1	26 814	7 157	27 %	27 777
	Variation	0 %	-6 %	-12 %	-2 %	-17 %
Total	2020	43	162 939	27 460	17 %	101 677
	2021	38	198 954	29 567	15 %	98 987
	2022	37	181 678	22 519	12 %	78 908
	Variation	-3 %	-9 %	-24 %	-3 %	-20 %

* 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

	2020	2021	2022	Variation
Demande de listes régulières	23 916	28 530	26 828	-6 %
Listes fournies avec candidats	23 891	28 455	26 778	-6 %
Nombre de candidatures transmises	436 351	522 396	527 845	1 %
Nombre de candidats différents*	40 929	39 726	38 050	-4 %
Liste sans candidats	25	75	50	-33 %
Demande de listes additionnelles	418	845	559	-34 %
Listes fournies avec candidats	385	768	509	-34 %
Nombre de candidatures transmises	6 167	14 283	9 985	-30 %
Nombre de candidats différents*	3 868	6 372	4 944	-22 %
Liste sans candidats	33	77	50	-35 %
Demande de listes personnalisées	690	1 005	769	-23 %
Listes fournies avec candidats	224	414	343	-17 %
Nombre de candidatures transmises	589	1 149	1 047	-9 %
Nombre de candidats différents*	501	929	893	-4 %
Liste sans candidats**	466	591	426	-28 %
Total	25 024	30 380	28 156	-7 %
Listes fournies avec candidats	24 500	29 637	27 630	-7 %
Nombre de candidatures transmises	443 107	537 828	538 877	0 %
Nombre de candidats différents*	41 157	40 285	38 364	-5 %
Liste sans candidats	524	743	526	-29 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	10,8	13,4	14,0	0,7

* 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 listes personnalisées 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

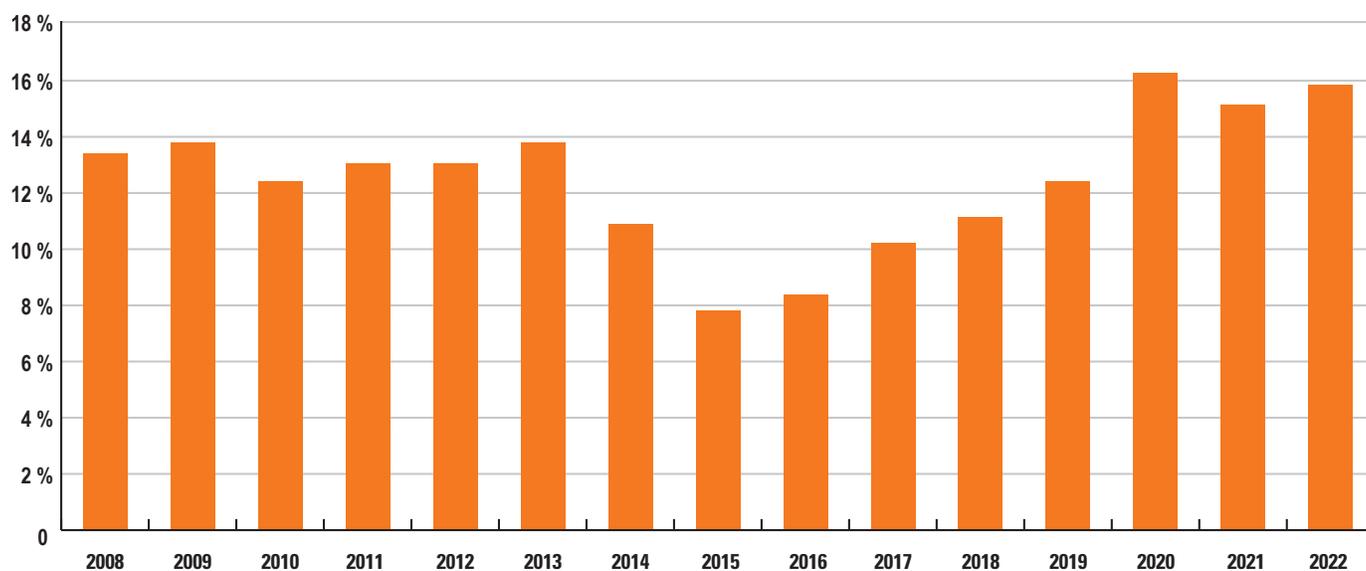


Tableau 12
Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement

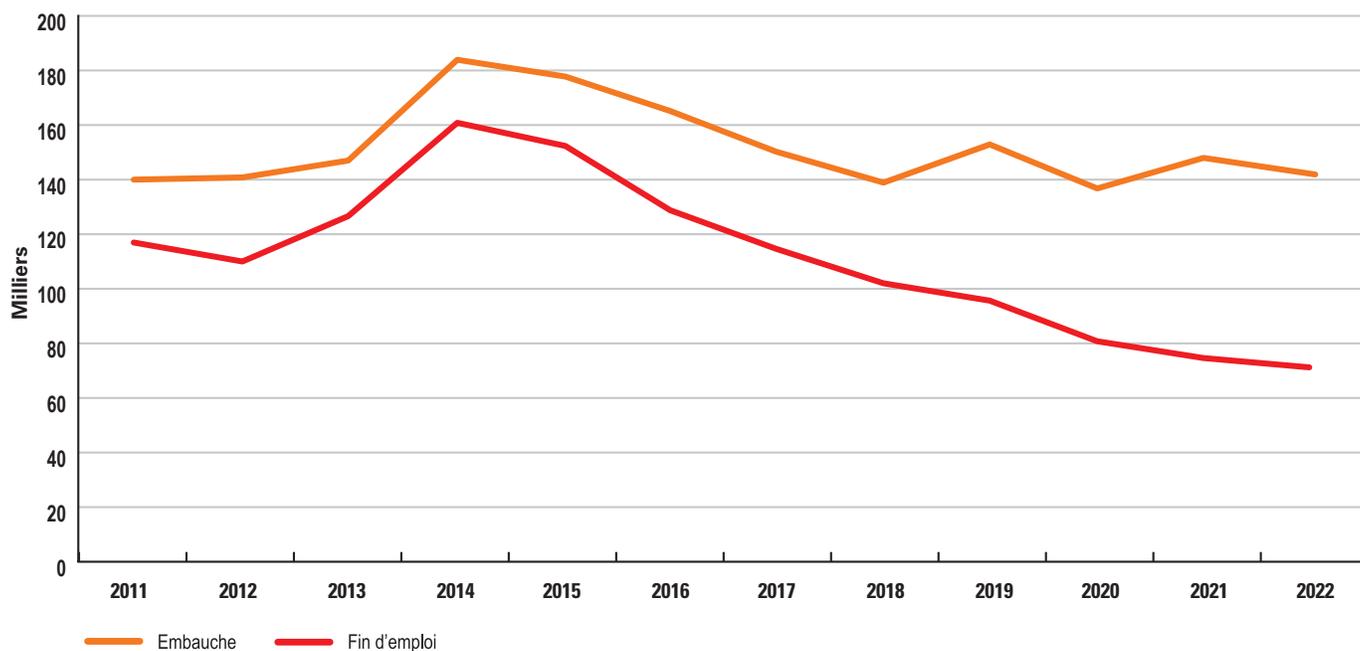


Tableau 13
Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement

	2020	2021	2022	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	136 312	146 956	142 256	-3 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	14 817	16 015	15 827	-1 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	80 565	73 327	69 667	-5 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	7 947	7 691	7 230	-6 %

Tableau 14
Sources déclarées d'embauche 2013-2022, moyenne mensuelle

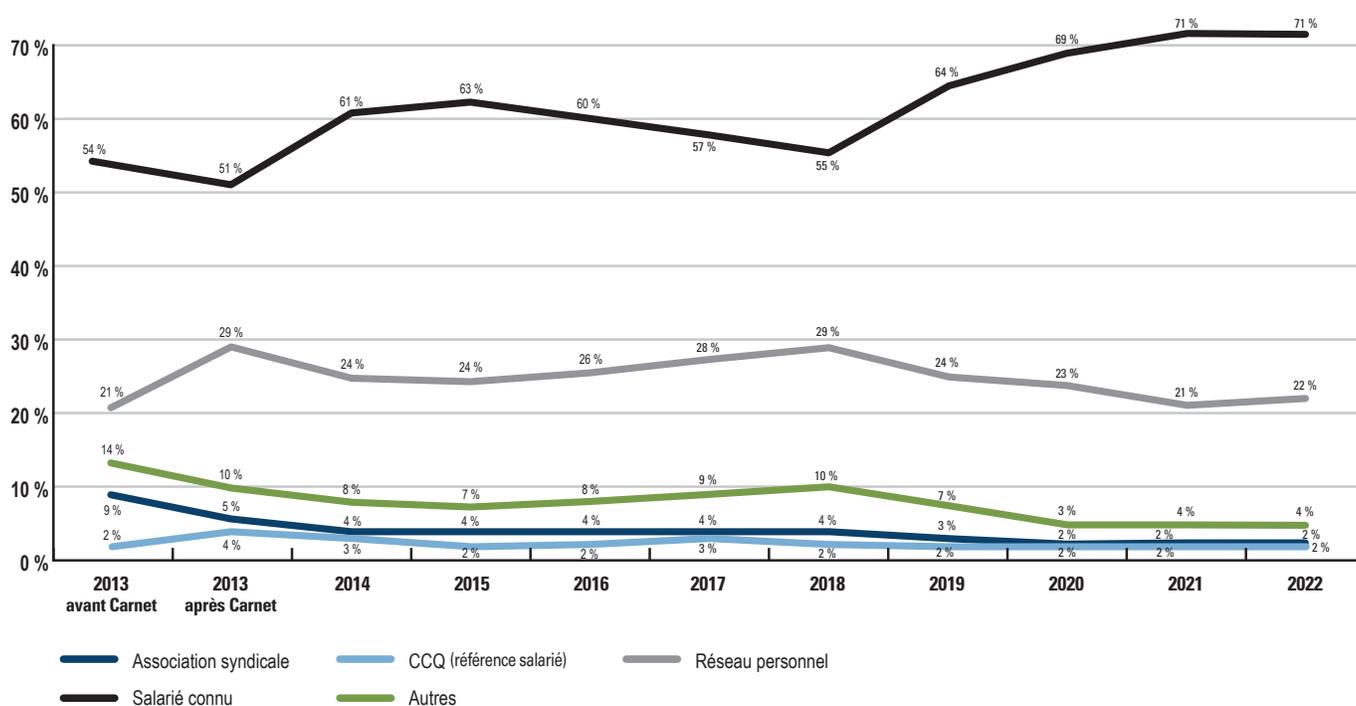


Tableau 15
Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC-I	SQC	CSD- Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	43,0 %	23,2 %	19,0 %	8,7 %	6,1 %
Proportion des embauches totales en 2022	40,9 %	23,5 %	19,8 %	8,8 %	7,0 %

* Scrutin syndical de 2020.

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

Source de recrutement	2020	2021	2022	Variation
Salarié connu	95 453	105 764	101 305	-4 %
Réseau personnel	30 048	30 461	30 478	0 %
CCQ (référence salarié)	2 763	2 712	2 380	-12 %
Titulaire de permis	2 636	2 709	2 559	-6 %
Autre	5 412	5 310	5 534	4 %
Total	136 312	146 956	142 256	-3 %

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	2020	32 529	13 133	9 189	55 869	24 067	134 787
	2021	34 883	12 708	10 412	59 652	27 369	145 024
	2022	33 148	12 385	9 951	57 703	27 988	141 175
	Variation	-5 %	-3 %	-4 %	-3 %	2 %	-3 %
Titulaire de permis	2020	1 894	34	45	608	50	2 631
	2021	2 174	15	26	424	58	2 697
	2022	2 067	24	36	359	67	2 553
	Variation	-5 %	60 %	38 %	-15 %	16 %	-5 %

* 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 2022***

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Chaudronnier	916			1		917
Monteur-assembleur	625		1	3	1	630
Mécanicien de chantier	177			1		178
Électricien	3			173	1	177
Plombier	152			1	2	155
Charpentier-menuisier	12	9	12	53	21	107
Tuyauteur	59					59
Manœuvre spécialisé	13	2	6	28	7	56
Autres métiers et occupations	85	9	19	144	37	294
Total	2 174	15	26	424	58	2 697

* Les cases sont surlignées en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat, en 2022.

Tableau 19
Part des salariés recherchés par métier et occupation,
et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2022

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Électricien	28 %	9 %	11 %
Charpentier-menuisier	22 %	19 %	29 %
Occupation	11 %	22 %	16 %
Tuyauteur	6 %	2 %	6 %
Peintre	5 %	24 %	3 %
Plâtrier	4 %	6 %	2 %
Carreleur	3 %	4 %	1 %
Poseur de systèmes intérieurs	3 %	1 %	2 %
Ferblantier	3 %	2 %	3 %
Monteur-assembleur	2 %	1 %	2 %
Cimentier-applicateur	2 %	1 %	2 %
Couvreur	2 %	2 %	3 %
Briqueleur-maçon	2 %	1 %	3 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	0 %	1 %
Frigoriste	1 %	0 %	3 %
Poseur de revêtements souples	1 %	1 %	1 %
Ferrailleur	1 %	0 %	1 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %	1 %	5 %
Grutier	0 %	0 %	1 %
Mécanicien en protection-incendie	0 %	0 %	1 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	0 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	0 %	1 %	3 %
Calorifugeur	0 %	2 %	1 %
Mécanicien de chantier	0 %	0 %	0 %
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 2022

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	93 %	93 %	93 %
CCQ (référence salarié)	2 %	2 %	2 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autre	4 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 21
Activité de la CCQ selon le sexe, en 2022

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	87 846	451 031	538 877
Proportion des candidats transmis	16 %	84 %	100 %
Candidats différents	1 577	36 787	38 364
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	56	12	14
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	122	2 258	2 380
Taux d'embauche des candidats différents	8 %	6 %	6 %

Tableau 22
Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2022

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	6 629	68 483	75 112
Proportion des candidats transmis	9 %	91 %	100 %
Candidats différents	278	4 928	5 206
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	24	14	14
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	51	2 508	2 559
Taux d'embauche des candidats différents	18 %	51 %	49 %

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

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches totales	2020	5 073	131 239	136 312
	2021	6 775	140 181	146 956
	2022	7 129	135 126	142 255
<i>Variation</i>		5 %	-4 %	-3 %

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	2020	5 994	93 083	99 077	75 541	367 566	443 107
	2021	7 747	89 074	96 821	87 037	450 791	537 828
	2022	6 629	68 483	75 112	87 846	451 031	538 877
<i>Variation</i>		-14 %	-23 %	-22 %	1 %	0 %	0 %
Proportion des candidatures transmises	2020	6,0 %	94,0 %	100 %	17 %	83 %	100 %
	2021	8,0 %	92,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2022	8,8 %	91,2 %	100 %	16 %	84 %	100 %
<i>Différence</i>		0,8 %	-0,8 %		0,1 %	-0,1 %	
Candidats différents	2020	314	7 841	8 155	1 450	39 707	41 157
	2021	303	6 371	6 674	1 529	38 756	40 285
	2022	278	4 928	5 206	1 577	36 787	38 364
<i>Variation</i>		-8 %	-23 %	-22 %	3 %	-5 %	-5 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2020	19,1	11,9	12,1	52,1	9,3	10,8
	2021	25,6	14,0	14,5	56,9	11,6	13,4
	2022	23,8	13,9	14,4	55,7	12,3	14,0
<i>Différence</i>		-1,7	-0,1	-0,1	-1,2	0,6	0,7
Candidats embauchés	2020	57	2 579	2 636	180	2 583	2 763
	2021	68	2 641	2 709	154	2 558	2 712
	2022	51	2 508	2 559	122	2 258	2 380
<i>Variation</i>		-25 %	-5 %	-6 %	-21 %	-12 %	-12 %
Taux d'embauche des candidats différents	2020	18 %	33 %	32 %	12 %	7 %	7 %
	2021	22 %	41 %	41 %	10 %	7 %	7 %
	2022	18 %	51 %	49 %	8 %	6 %	6 %
<i>Différence</i>		-4,1 %	9,4 %	8,6 %	-2,3 %	-0,5 %	-0,5 %



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC