



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

2024



**CARNET
RÉFÉRENCE
CONSTRUCTION**



Le 4 février 2025

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

En vertu de l'article 26 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, je vous transmets le *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* pour l'année 2024.

Au fil des 11 années qui ont suivi la mise en place du Service de référence de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, certains constats ont été soulevés. L'utilisation du Carnet référence construction est généralement à la baisse; alors qu'environ 5 000 employeurs et employeuses utilisaient ce service il y a 10 ans, ils sont moins de 4 000 en 2024, malgré la forte hausse de salariés et de salariées recherchés(e)s. Du côté des travailleurs et des travailleuses, un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté pour la majorité des métiers, en 2024. Finalement, au cours des années, la proportion de femmes à utiliser le service est passée de plus de 20 % à 12 %.

Depuis le 30 novembre dernier, des modifications aux règles du Carnet référence construction découlant de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, adoptée par l'Assemblée nationale au printemps 2024, sont également entrées en vigueur. Parmi ces changements, notons entre autres la possibilité aux titulaires de permis de service de référence de communiquer avec un employeur ou une employeuse dès qu'il ou elle effectue une déclaration de besoin de main-d'œuvre, à moins d'un refus de sa part, et l'accès aux employeurs et aux employeuses à davantage d'informations concernant la main-d'œuvre référée, qui est composée uniquement de personnes disponibles et n'étant pas en emploi. La mise en œuvre de ces mesures devrait donc assurer une meilleure adéquation avec les besoins de l'industrie en matière de référencement de la main-d'œuvre, et nous porterons une attention particulière à l'impact de ces changements lors de la production du prochain rapport.

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



Audrey Murray

Présidente-directrice générale
Commission de la construction du Québec

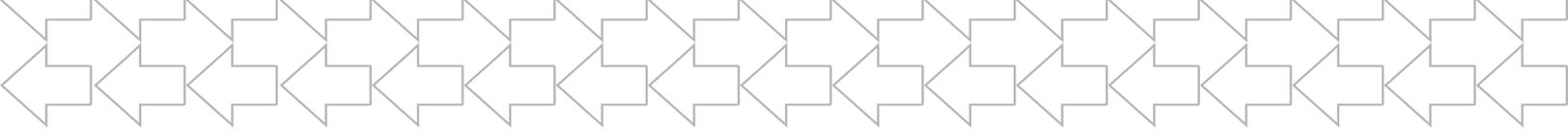


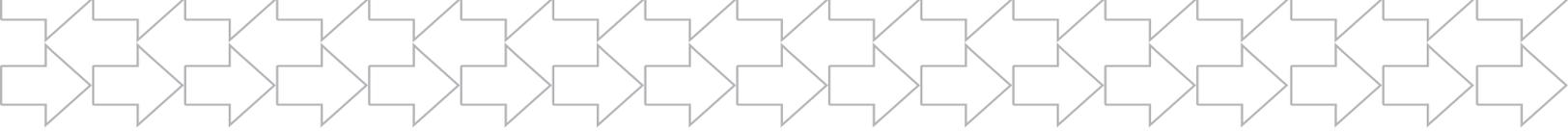


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	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 de recherche avancée	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 11 ans	10
L'atteinte des objectifs de la réglementation	10
Modernisation de la loi R-20	10
ANNEXE	11



ANNEXE	11
Tableau 1 : Nombre d'heures travaillées, d'employeurs et d'employeuses ainsi que de salariés et de salariées, annuellement	11
Tableau 2 : Nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés et de salariées recherché(e)s, annuellement	12
Tableau 3 : Données sectorielles – nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre, d'employeurs et d'employeuses concerné(e)s, de salariés et de salariées recherché(e)s, et part du secteur dans l'industrie, annuellement	13
Tableau 4 : Données par métier – nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre, nombre de salariés et de salariées recherché(e)s, ainsi que leur part du métier dans l'industrie, annuellement	14
Tableau 5 : Données par statut – nombre de déclarations de besoin, d'employeurs et d'employeuses concerné(e)s, de salariés et de salariées recherché(e)s, et part du statut dans l'industrie, annuellement	15
Tableau 6 : Principaux critères demandés par les employeurs et les employeuses, annuellement	15
Tableau 7 : Proportion des détenteurs et des détentrices de certificat ayant rempli leur profil professionnel	16
Tableau 8 : Activité des titulaires de permis de service 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 : Nombre d'avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement	20
Tableau 13 : Nombre d'avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs et les employeuses, annuellement	21
Tableau 14 : Sources déclarées d'embauche de 2013 à 2024, selon une moyenne mensuelle	21
Tableau 15 : Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales	22
Tableau 16 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses, selon la source de recrutement, annuellement	22
Tableau 17 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses, selon l'allégeance syndicale du salarié ou de la salariée, annuellement	22
Tableau 18 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses ayant pour source les listes de titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié ou de la salariée et son métier ou occupation, en 2024	23
Tableau 19 : Part des salariés et des salariées recherché(e)s par métier ou occupation, et proportion du métier ou de l'occupation, selon le sexe, en 2024	24
Tableau 20 : Répartition des embauches déclarées par les employeurs et les employeuses, selon la source de recrutement et le sexe, en 2024	25
Tableau 21 : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2024	25
Tableau 22 : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2024	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

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 et employeuses expriment leurs besoins de main-d'œuvre, les travailleurs et travailleuses mettent leurs compétences en valeur et les associations titulaires de permis peuvent référer des candidats et candidates.

Depuis le 9 septembre 2013, les employeurs et employeuses 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 et travailleuses de la construction – plus les profils sont complets, plus le travailleur ou la travailleuse a de chances d'être référé(e) pour un emploi selon ses attentes (une fonctionnalité vise également les nouveaux diplômés et nouvelles diplômées);
- Permet aux employeurs et aux employeuses de chercher des profils de compétences et des certifications spécifiques;
- Transmet les demandes des employeurs et des employeuses aux associations titulaires de permis afin que leurs représentants et représentantes puissent référer des candidats et représentantes;
- 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 de main-d'œuvre quotidiens. La CCQ enregistre ainsi près de 258 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne, entre 2015 et 2024, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 197 000 travailleurs et travailleuses ainsi que plus de 27 500 employeurs et employeuses.

C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur ou l'employeuse se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail. Permettre aux employeurs et aux employeuses ainsi qu'aux salariés et aux salariées 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 2024 augmente de 1 %, par rapport à 2023. L'industrie remonte ainsi à 210 millions d'heures travaillées, un niveau atteint pour la première fois en 2022.

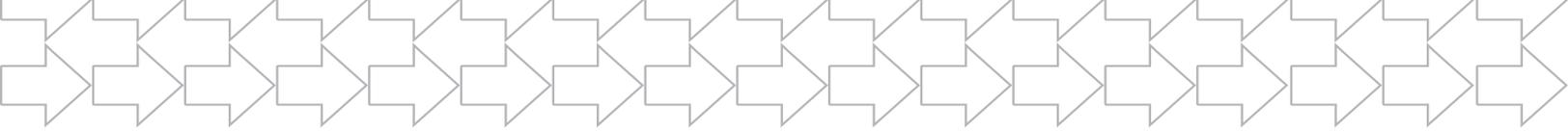
Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, 12 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;
- Le nombre de déclarations baisse à nouveau en 2024, mais le nombre d'employeurs et d'employeuses concerné(e)s ainsi que de salariés et de salariées recherché(e)s augmente légèrement.
- L'utilisation du Carnet est en hausse pour le secteur résidentiel et en baisse pour le génie civil et voirie ainsi que l'institutionnel et commercial. L'industriel compte moins de déclarations, mais plus d'employeurs et d'employeuses concerné(e)s ainsi que de salariés et de salariées recherché(e)s.

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

Lorsqu'un employeur ou une employeuse cherche des travailleurs ou des travailleuses à l'aide du Carnet, il ou elle 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 et de travailleuses qui correspondent à ses critères.

- En 2024, 3 797 employeurs et employeuses ont fait 19 508 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 70 725 salariés et salariées. Par rapport à 2023, ces données représentent :
 - une augmentation de 1 % du nombre d'employeurs et d'employeuses utilisateur(-trice)s,
 - une baisse de 6 % des déclarations et une hausse de 1 % du nombre de salariés et de salariées recherché(e)s;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur ou employeuse est à la baisse, passant de 5,5 en 2023 à 5,1 en 2024;
- En 2024, 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 et de travailleuses par métier, mais les charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, indiquant qu'ils et elles sont particulièrement recherché(e)s;
- Un peu moins de la moitié des besoins exprimés par les employeurs et les employeuses concernent les apprentis et apprenties, mais ces derniers et dernières ne représentent que 30 % de la main-d'œuvre;
- En 2024, une demande de référence de la part d'un employeur ou d'une employeuses vise, en moyenne, l'embauche de 3,6 travailleurs et travailleuses. La proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un seul travailleur et ou d'une seule travailleuse est en légère hausse, passant de 49 % à 50 % du total des demandes.



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

Lorsque les employeurs font leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, ils et elles sont invité(e)s à utiliser des critères de recherche avancée 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 2024, 72,3 % des employeurs ont précisé au moins 1 critère particulier. Cette proportion augmente légèrement depuis 2015;
- Les 3 critères les plus utilisés sont « Temps plein », « Jour » et « Permis de conduire », respectivement utilisés par 65,6 %, 62,4 % et 42,4 % des employeurs et des employeuses. 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 ou détentrice de certificat de compétence. Ce profil de départ indique le métier ou l'occupation, le statut (apprenti ou apprentie, ou compagnon), la région et la sous-région de placement, les secteurs d'activité, l'horaire et le quart de travail. Un travailleur ou une travailleuse peut ajouter des informations à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou préférences d'emploi.

- En 2024, 29 593 participants et participantes ont rempli leur profil professionnel, une hausse de 0,1 % comparativement à 2023;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteurs et détentrices de certificat ayant rempli leur profil professionnel a diminué entre 2023 et 2024, passant de 14,1 % à 14 %. La proportion chez les femmes est passée de 11,9 % à 11,5 % et celle chez les hommes, de 14,2 % à 14,1 %. Ces derniers représentent 97 % des profils remplis pour l'année 2024;

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

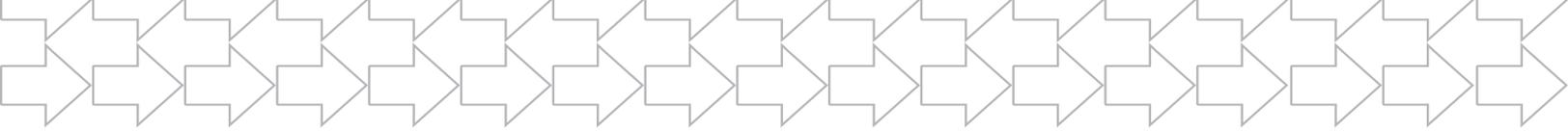
Les associations titulaires de permis – centrales ou locaux syndicaux – reçoivent les demandes des employeurs et des employeuses. Elles peuvent envoyer des listes de candidats et de candidates à ceux-ci dans le but de combler leurs besoins.

- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs et des employeuses en envoyant 17 736 listes de candidats et de candidates (une diminution de 19 %, par rapport à 2023);
 - Ces listes contenaient 58 911 candidatures (une baisse de 25 %, par rapport à 2023),
 - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international) (CPQMI), la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction), et le Syndicat québécois de la construction (SQC) ont tous diminué leur proportion de réponses comprenant la référence de candidats et de candidates. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction) est le seul ayant augmenté sa proportion de réponses comprenant la référence de candidats et de candidates.
 - 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 30 % et 15 % des demandes reçues;
- Ce sont 5 731 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une diminution de 4 %, par rapport à 2023);
- Dans 39 % des cas, les associations titulaires de permis n’ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d’œuvre;
- En 2024, 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 2024, les associations titulaires de permis ont répondu en envoyant 34 candidatures par déclaration, et les candidats et de candidates se sont retrouvé(e)s en moyenne 10 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 et de candidates. 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 un peu plus de 19 000 listes régulières de salariés et de salariées en 2024. Il s’agit d’une diminution de 7 % par rapport à 2023;
- En 2024, 82 listes additionnelles ont été demandées par des employeurs ou des employeuses déclarant des besoins particuliers ou n’ayant pas comblé leurs besoins par la première liste (augmentation de 32 % par rapport à 2023), tandis que 796 listes personnalisées ont été demandées (augmentation de 31 % par rapport à 2023);
- En 2024, la CCQ a proposé 406 497 candidatures, dont 37 865 candidats et candidates différent(e)s (respec-



tivement des variations de -4 % et de -1 % par rapport à 2023);

- Les candidats et candidates se retrouvaient en moyenne 11 fois sur les listes de la CCQ en 2024, comparativement à 8 fois en moyenne en 2014. Cette réalité reflète le faible niveau de disponibilité des travailleurs et travailleuses 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 et employeuses doivent signifier à la CCQ, dans un délai de 48 heures, toute embauche ou fin d'emploi de salarié ou de salariée. Cette obligation est une des composantes Web du Carnet.

- Par rapport à 2023, le taux de non-conformité des employeurs et des employeuses a légèrement diminué, en 2024 :
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 18,2 % en 2024, comparativement à 18,7 % en 2023;
 - Depuis 2016, il semble y avoir une détérioration dans la conformité des déclarations d'embauche initiale de la part des employeurs et des employeuses;
- Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse constante, depuis 2014 (baisse de 8 % de 2023 à 2024). Le nombre d'avis d'embauche est en augmentation de 1 % en 2024, par rapport à 2023.

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 et employeuses doivent indiquer leur source de recrutement, lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche.

- En 2024, les embauches sont surtout effectuées dans le réseau de l'employeur et employeuses ou de l'employeuse (salariée connu(e) et réseau personnel) (92 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (1 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (5 %);
 - La répartition des sources d'embauche est restée assez stable, de 2014 à 2024;
- Le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2024 reflète assez bien la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme cela a été observé depuis 2014;
- 2 360 embauches ont pour source les titulaires de permis, et 1 903 sont issues des listes fournies par la CCQ (variations de - 5 % et de - 14 % par rapport à 2023);
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs et employeuses ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 70 725 salariés et salariées. Ainsi, 6 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ. Cette proportion est en baisse, en comparaison avec 2023;
- Des 2 360 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI) (78 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (18 %), situation également observable en 2023;
 - Le CPQMCI affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 6 des 9 métiers ou occupations qui, historiquement, comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un ou d'une titulaire de permis.



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

- Les femmes constituent 4 % de la main-d'œuvre active en 2024, soit près de 8 000 travailleuses;
- Environ 76 % 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 (11,5 % contre 14,1 %) pour une troisième année consécutive. L'écart entre ces 2 parts a augmenté depuis la dernière année, alors qu'il était de 2,3 % en 2023;
- Par rapport au total des embauches en 2023, le Carnet a été la source d'un peu moins de 3 % des embauches des femmes, et de 3 % chez les hommes;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2024 :
 - En cours d'année, 6 % 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 5 % chez les hommes,
 - En cours d'année, 15 % 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 43 % 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 de titulaires de permis 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 2024, 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 devant la Cour et 7 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 applique des règles concernant l'émission des permis de service de référence. Ces règles incluent des vérifications des antécédents judiciaires, le dépôt d'un code d'éthique, etc. Il a aussi le pouvoir de suspendre les permis si des irrégularités lui sont rapportées.

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et employeuses ainsi que des salariés et des salariées 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.

Au printemps 2023, la CCQ a mandaté la firme Léger afin de mener un vaste sondage auprès de plus de 10 700 salariés et salariées ainsi que de 2 400 employeurs et employeuses pour mesurer leurs perceptions, opinions et expériences à l'égard de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement vécu dans l'industrie de la construction au Québec. Il en ressort des constats 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 et enquêtrices de la CCQ qui sont responsables de ce type de dossier; ces derniers et dernières sentent que les intervenants et intervenantes sont en mesure de dénoncer les cas inacceptables et que le contexte en matière de référencement a changé.

Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet

Au cours de l'année 2024, le bureau des plaintes a reçu 6 plaintes à l'égard du Carnet, soit 3 de moins qu'en 2023. Cette année, les plaintes provenaient, de façon égale, des travailleurs ou des travailleuses ainsi que des employeurs ou des employeuses. Elles concernaient des insatisfactions quant au fonctionnement général du service de référence et l'exactitude des listes fournies, qui semblent causer certains soucis aux employeurs et aux employeuses.

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2020	2021	2022	2023	2024	Différence
Employeur ou employeuse	4	4	0	7	2	-5
Travailleur ou travailleuse	1	2	4	0	2	+2
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes comptables	0	0	0	0	0	0
Total	5	6	4	7	4	-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 11 ans

Il s'est écoulé 11 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 et des employeuses lors de l'embauche;
- Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs et les employeuses 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 et des travailleuses est en emploi.

Modernisation de la loi R-20

La *Loi modernisant l'industrie de la construction*, adoptée en mai 2024 (anciennement le projet de loi 51, chapitre 19) est venue modifier le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Ainsi, depuis le 30 novembre 2024, de nouvelles règles de fonctionnement du Carnet permettent :

- aux titulaires de permis de service de référence de communiquer avec un employeur ou une employeuse dès qu'il ou elle effectue une déclaration de besoin de main-d'œuvre, à moins d'un refus de sa part;
- aux employeurs ou aux employeuses d'obtenir automatiquement l'accès au profil professionnel, au profil de formation et aux heures déclarées à la CCQ des travailleurs et des travailleuses référé(e)s par l'organisation;
- à la CCQ de générer des listes de référence de main-d'œuvre uniquement composées de personnes disponibles (qui ne sont pas en emploi);
- à certaines nations et communautés autochtones d'obtenir un permis afin de soumettre, elles aussi, des listes de référence de main-d'œuvre.

Une autre mesure sera mise en place (date à déterminer par décret) :

- Conférer aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise la même mesure en matière de référence de main-d'œuvre que celle destinée aux femmes en déterminant l'ordre de référencement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire les femmes en premier, les personnes représentant la diversité en deuxième, puis les autres travailleurs.

Ces éléments feront l'objet d'une analyse dans les futurs rapports sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

ANNEXE

Tableau 1
Nombre d'heures travaillées, d'employeurs et d'employeuses
ainsi que de salariés et de salariées, annuellement

	2022	2023	2024*	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	210,7	208,1	210,0	1 %
Nombre d'employeur(-euse)s	27 336	27 606	27 438	-1 %
Nombre de salarié(e)s	198 474	197 179	197 000	0 %

* Donnée probable pour les heures et estimations pour les employeurs et employeuses ainsi que les salariés et salariées en 2024.
Les données seront définitives en avril 2025.

Tableau 2
Nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés
et de salariées recherché(e)s, annuellement

Nombre de salarié(e)s recherché(e)s	Année	Nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre		Pourcentage des déclarations		Pourcentage quant au besoin de salarié(e)s	
			<i>Variation</i>		<i>Différence</i>		<i>Différence</i>
1	2022	12 571		47 %		14 %	
	2023	10 294	-18 %	49 %	2 %	15 %	1 %
	2024	9 813	-5 %	50 %	1 %	14 %	-1 %
2	2022	7 304		27 %		16 %	
	2023	5 764	-21 %	28 %	0 %	16 %	0 %
	2024	5 453	-5 %	28 %	0 %	15 %	-1 %
3	2022	2 125		8 %		7 %	
	2023	1 420	-33 %	7 %	-1 %	6 %	-1 %
	2024	1 255	-12 %	6 %	0 %	5 %	-1 %
4	2022	1 387		5 %		6 %	
	2023	1 008	-27 %	5 %	0 %	6 %	0 %
	2024	900	-11 %	5 %	0 %	5 %	-1 %
5	2022	1 513		6 %		8 %	
	2023	1 031	-32 %	5 %	-1 %	7 %	-1 %
	2024	740	-28 %	4 %	-1 %	5 %	-2 %
6-10	2022	1 225		5 %		12 %	
	2023	786	-36 %	4 %	-1 %	10 %	-2 %
	2024	834	6 %	4 %	1 %	10 %	0 %
11-15	2022	107		0 %		2 %	
	2023	153	43 %	1 %	0 %	3 %	1 %
	2024	76	-50 %	0 %	0 %	1 %	-2 %
16-20	2022	118		0 %		3 %	
	2023	94	-20 %	0 %	0 %	3 %	0 %
	2024	64	-32 %	0 %	0 %	2 %	-1 %
21+	2022	478		2 %		33 %	
	2023	306	-36 %	1 %	0 %	35 %	2 %
	2024	373	22 %	2 %	0 %	42 %	7 %
Total	2022	26 828		100 %		100 %	
	2023	20 856	-22 %	100 %		100 %	
	2024	19 508	-6 %	100 %		100 %	

Tableau 3

Données sectorielles – nombre de déclarations de besoin de main-d’œuvre, d’employeurs et d’employeuses concerné(e)s, de salariés et de salariées recherché(e)s, et part du secteur dans l’industrie, annuellement

Secteur	Année	Nombre de déclarations de besoin de main-d’œuvre		Nombre d’employeur (-euse)s concerné(e)s		Nombre de salarié(e)s recherché(e)s		% des besoins		Nombre d’heures travaillées		
			Var.		Var.		Var.		Diff.	% du total	Volume (en millions)**	Var.
Génie civil et voirie	2022	2 401		402		6 465		7 %		19 %	39,0	
	2023	2 189	-9 %	396	-1 %	6 531	1 %	9 %	2 %	19 %	39,6	1 %
	2024	2 047	-6 %	395	0 %	5 038	-23 %	7 %	-2 %	19 %	33,9	-14 %
Industriel	2022	1 042		195		2 634		3 %		5 %	11,5	
	2023	1 074	3 %	203	4 %	2 643	0 %	4 %	1 %	6 %	11,7	2 %
	2024	1 045	-3 %	208	2 %	3 090	17 %	4 %	1 %	7 %	12,2	4 %
Institutionnel et commercial	2022	13 483		2 103		57 666		63 %		56 %	117,8	
	2023	10 487	-22 %	1 930	-8 %	43 806	-24 %	62 %	-1 %	58 %	119,8	2 %
	2024	9 416	-10 %	1 907	-1 %	41 221	-6 %	58 %	-4 %	57 %	98,9	-17 %
Résidentiel	2022	5 816		1 606		12 192		13 %		20 %	42,4	
	2023	3 798	-35 %	1 248	-22 %	7 200	-41 %	10 %	-3 %	18 %	36,9	-13 %
	2024	4 116	8 %	1 318	6 %	8 848	23 %	13 %	2 %	17 %	29,6	-20 %
Non identifié	2022	4 086		1 003		12 660		14 %				
	2023	3 308	-19 %	908	-9 %	10 147	-20 %	14 %	1 %			
	2024	2 884	-13 %	960	6 %	12 528	23 %	18 %	3 %			
Total*	2022	26 828		4 257		91 617		100 %		100 %	210,7	
	2023	20 856	-22 %	3 773	-11 %	70 327	-23 %	100 %		100 %	208,1	-1 %
	2024	19 508	-6 %	3 797	1 %	70 725	1 %	100 %		100 %	210,0	1 %

* Un employeur ou une employeuse peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D’après les données probables de 2024.

Tableau 4

Données par métier – nombre de déclarations de besoin de main-d’œuvre, nombre de salariés et de salariées recherché(e)s ainsi que leur part du métier dans l’industrie, annuellement

Métier ou occupation	Nombre de déclarations de besoin de main-d’œuvre				Nombre de salarié(e)s recherché(e)s				Part des salarié(e)s recherché(e)s				Part dans l’industrie*			
	2022	2023	2024	Var.	2022	2023	2024	Var.	2022	2023	2024	Diff.	2022	2023	2024	Diff.
Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	6 836	4 719	4 368	-7%	20 072	14 654	26 067	78%	22%	21%	37%	16%	29%	28%	28%	-0,6%
Électricien(ne)	4 686	3 008	2 967	-1%	25 881	17 298	8 229	-52%	28%	25%	12%	-13%	11%	11%	12%	0,4%
Occupation	2 947	2 751	2 720	-1%	10 347	10 485	9 314	-11%	11%	15%	13%	-2%	16%	16%	16%	-0,1%
Tuyauteur(-euse)	1 993	1 588	1 157	-27%	5 110	5 028	2 952	-41%	6%	7%	4%	-3%	5%	5%	6%	0,1%
Peintre	1 478	1 256	1 158	-8%	4 565	3 118	4 030	29%	5%	4%	6%	1%	3%	4%	4%	0,0%
Monteur(-euse)-assembleur(-euse)	1 339	1 385	1 297	-6%	2 247	2 602	2 797	7%	2%	4%	4%	0%	2%	2%	2%	0,0%
Plâtrier(-ière)	1 196	679	568	-16%	3 870	2 042	1 272	-38%	4%	3%	2%	-1%	2%	2%	2%	-0,1%
Cimentier(-ière)-applicateur(-trice)	726	788	881	12%	2 008	1 868	2 682	44%	2%	3%	4%	1%	2%	2%	2%	0,0%
Couvreur(-euse)	430	480	310	-35%	1 911	2 166	2 038	-6%	2%	3%	3%	0%	3%	3%	3%	0,0%
Ferblantier(-ière)	795	655	605	-8%	2 607	1 479	1 844	25%	3%	2%	3%	1%	3%	3%	3%	0,1%
Carreleur(-euse)	503	319	374	17%	2 842	924	1 137	23%	3%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Poseur(-euse) de systèmes intérieurs	645	296	226	-24%	2 704	577	976	69%	3%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	-0,1%
Briqueteur(-euse)-maçon(-ne)	599	452	491	9%	1 859	1 065	1 124	6%	2%	2%	2%	0%	3%	3%	3%	0,0%
Monteur(-euse)-mécanicien(-ne) (vitrier(-ière))	477	458	401	-12%	1 182	1 362	1 471	8%	1%	2%	2%	0%	1%	2%	1%	0,0%
Frigoriste	469	417	348	-17%	749	712	1 378	94%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	3%	0,2%
Poseur(-euse) de revêtements souples	207	226	217	-4%	543	1 135	353	-69%	1%	2%	0%	-1%	1%	1%	1%	0,0%
Calorifugeur(-euse)	146	177	231	31%	327	525	728	39%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Mécanicien(-ne) en protection-incendie	159	223	217	-3%	391	822	319	-61%	0%	1%	0%	-1%	1%	1%	1%	0,0%
Opérateur(-trice) de pelles mécaniques	293	245	210	-14%	496	624	389	-38%	1%	1%	1%	0%	5%	5%	5%	0,1%
Ferrailleur(-euse)	162	112	113	1%	520	516	417	-19%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Grutier(-ière)	281	248	296	19%	422	457	510	12%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,1%
Opérateur(-trice) d’équipement lourd	166	161	157	-2%	343	295	241	-18%	0%	0%	0%	0%	3%	3%	3%	-0,1%
Mécanicien(-ne) d’ascenseur	177	110	114	4%	356	226	237	5%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Mécanicien(-ne) de chantier	76	60	42	-30%	175	226	137	-39%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0,1%
Mécanicien(-ne) de machines lourdes	28	26	23	-12%	36	94	30	-68%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%
Chaudronnier(-ière)	14	17	17	0%	54	27	53	96%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%
Total	26 828	20 856	19 508	-6%	91 617	70 327	70 725	1%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	

* En termes de nombre de salariés et de salariées actif(-ive)s.

Tableau 5
Données par statut – déclarations de besoin de main-d’œuvre, d’employeurs
et d’employées concerné(e)s, de salariés et de salariées recherché(e)s,
et part du statut dans l’industrie, annuellement

Statut	Année	Nombre de déclarations de besoin de main-d’œuvre		Nombre d’employeur(e)s concerné(e)s		Nombre de salarié(e)s recherché(e)s		% des besoins	Salarié(e)s	
									% du total	Nombre de salarié(e)s**
Apprenti	2022	12 767		2 946		43 494		47 %	32 %	63 738
	2023	9 959		2 558		33 780		48 %	31 %	61 519
	2024	9 129	-8 %	2 519	-2 %	33 657	0 %	48 %	0 %	58 484
Compagnon	2022	11 114		2 793		37 776		41 %	52 %	102 433
	2023	8 146		2 393		26 062		37 %	53 %	104 239
	2024	7 659	-6 %	2 415	1 %	27 754	6 %	39 %	2 %	103 920
Occupation	2022	2 947		945		10 347		11 %	16 %	32 303
	2023	2 751		927		10 485		15 %	16 %	31 421
	2024	2 720	-1 %	933	1 %	9 314	-11 %	13 %	-2 %	30 450
Total*	2022	26 828		4 257		91 617		100 %	100 %	198 474
	2023	20 856		3 773		70 327		100 %	100 %	197 179
	2024	19 508	-6 %	3 797	1 %	70 725	1 %	100 %		197 000

* Un employeur ou une employeuse peut avoir indiqué plusieurs statuts.

** Estimation pour 2024. Elles seront définitives en avril 2024.

Tableau 6
Principaux critères demandés par les employeurs
et les employées, annuellement

Critère	2022	2023	2024	Différence
Jour	60,1 %	61,8 %	62,4 %	0,6 %
Temps plein	63,6 %	65,2 %	65,6 %	0,5 %
Permis de conduire	39,1 %	40,0 %	42,4 %	2,4 %
Diplôme	28,3 %	25,8 %	26,4 %	0,5 %
Certification	11,4 %	14,3 %	14,8 %	0,5 %
Tâche	10,7 %	12,4 %	13,4 %	1,0 %
Aucun	31,6 %	28,9 %	27,7 %	-1,2 %

Tableau 7

Proportion des détenteurs et des détenteuses de certificat ayant rempli leur profil professionnel

Métier ou occupation	% des détenteur(-trice)s du métier ou de l'occupation			Différence
	au 30 janvier 2023	au 29 janvier 2024	au 22 janvier 2025	
Monteur(-euse)-assembleur(-euse)	20,1 %	20,1 %	19,6 %	-0,4 %
Grutier(-ière)	19,5 %	19,8 %	19,3 %	-0,5 %
Opérateur(-trice) de pelles	16,4 %	16,4 %	16,7 %	0,4 %
Peintre	16,6 %	16,7 %	16,0 %	-0,6 %
Ferrailleur(-euse)	15,3 %	15,8 %	15,8 %	0,0 %
Électricien(ne)	17,2 %	16,3 %	15,7 %	-0,7 %
Tuyauteur(-euse)	16,3 %	15,7 %	15,5 %	-0,2 %
Opérateur(-trice) d'équipement lourd	15,3 %	15,3 %	15,3 %	0,0 %
Ferblantier(-ière)	15,4 %	14,9 %	14,5 %	-0,3 %
Occupation	14,6 %	14,4 %	14,5 %	0,1 %
Briqueur(-euse)-maçon(ne)	14,8 %	14,3 %	14,2 %	-0,1 %
Mécanicien(ne) de machines lourdes	13,3 %	14,0 %	13,7 %	-0,3 %
Mécanicien(ne) de chantier	15,1 %	14,2 %	13,4 %	-0,8 %
Poseur(-euse) de systèmes intérieurs	13,6 %	13,3 %	13,2 %	0,0 %
Plâtrier(-ière)	12,7 %	12,2 %	13,1 %	0,9 %
Monteur(-euse)-mécanicien(en) vitrier(-ière)	13,0 %	12,7 %	13,1 %	0,3 %
Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	12,8 %	13,0 %	13,0 %	0,0 %
Cimentier(-ière)-applicateur(-trice)	12,8 %	12,8 %	12,8 %	0,0 %
Carreleur(-euse)	11,3 %	11,3 %	11,3 %	0,0 %
Mécanicien(ne) en protection-incendie	11,2 %	11,6 %	11,3 %	-0,3 %
Calorifugeur(-euse)	12,7 %	11,5 %	11,2 %	-0,3 %
Mécanicien(ne) d'ascenseur	10,8 %	10,7 %	11,1 %	0,4 %
Frigoriste	10,7 %	10,7 %	10,3 %	-0,4 %
Poseur(-euse) de revêtements souples	9,9 %	9,8 %	9,5 %	-0,2 %
Couvreur(-euse)	7,1 %	6,8 %	6,8 %	0,0 %
Chaudronnier(-ière)	6,8 %	6,8 %	6,5 %	-0,3 %
Ensemble	14,3 %	14,1 %	14,0 %	-0,1 %
Proportion selon le sexe				
Femme	11,8 %	11,9 %	11,5 %	-0,2 %
Homme	14,3 %	14,2 %	14,1 %	-0,3 %

Tableau 8
Activité des titulaires de permis de service de référence, annuellement

Nombre de déclarations reçues par les titulaires de permis	2022	2023	2024	Variation
Nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	26 828	20 856	19 508	-6 %
Nombre de salarié(e)s demandé(e)s	91 617	70 327	70 725	1 %
Nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre transférées aux titulaires de permis	185 469	141 873	133 911	-6 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	6,9	6,8	6,9	1 %
Nombre de réponses des titulaires de permis	2022	2023	2024	Variation
Nombre de réponses avec référence de candidat(e)s	23 509	21 991	17 736	-19 %
Nombre de candidatures transmises	78 908	78 161	58 911	-25 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s	5 207	5 987	5 731	-4 %
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	15,2 fois	13,1 fois	10,3 fois	-2,8 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2022	2023	2024	Différence
Part des réponses avec référence de candidat(e)s	13 %	16 %	13 %	-15 %
Part des réponses « Aviser qu'aucun(e) salarié(e) ne sera recommandé(e) »	47 %	45 %	47 %	3 %
Part des déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	41 %	40 %	39 %	0 %

Tableau 9
Données annuelles sur les références des titulaires de permis, par association syndicale

Association	Année	Nombre de permis*	Comprenant des candidat(e)s			Nombre de candidat(e)s recommandé(e)s
			Nbre de déclarations de besoin reçues	Nbre de déclarations de besoin répondues	%	
CPQMC	2022	23	51 731	4 854	9 %	10 826
	2023	23	40 691	5 844	14 %	13 623
	2024	23	38 794	4 586	12 %	11 955
	Variation	0 %	-5 %	-22 %	-3 %	-12 %
CSD CONSTRUCTION	2022	1	26 828	1 471	5 %	2 011
	2023	1	20 779	1 019	5 %	1 482
	2024	1	19 508	1 363	7 %	2 174
	Variation	0 %	-6 %	34 %	2 %	47 %
CSN-CONSTRUCTION	2022	1	26 814	6 033	22 %	24 400
	2023	1	20 762	5 011	24 %	21 999
	2024	1	19 491	2 962	15 %	11 917
	Variation	0 %	-6 %	-41 %	-9 %	-46 %
FTQ-CONSTRUCTION	2022	11	49 491	3 004	6 %	13 894
	2023	12	27 939	3 353	12 %	16 588
	2024	12	26 091	2 440	9 %	12 132
	Variation	0 %	-7 %	-27 %	-3 %	-27 %
SQC	2022	1	26 814	7 157	27 %	27 777
	2023	1	20 762	6 203	30 %	24 469
	2024	1	19 491	5 819	30 %	20 733
	Variation	0 %	-6 %	-6 %	0 %	-15 %
Total	2022	37	181 678	22 519	12 %	78 908
	2023	38	130 933	21 430	16 %	78 161
	2024	38	123 375	17 170	14 %	58 911
	Variation	0 %	-6 %	-20 %	-2 %	-25 %

* 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

	2022	2023	2024	Variation
Nombre de demandes de listes régulières	26 828	20 856	19 508	-6 %
Nombre de listes fournies avec candidat(e)s	26 778	20 825	19 453	-7 %
Nombre de candidatures transmises	527 845	423 354	404 497	-4 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s*	38 050	37 138	37 753	2 %
Nombre de listes sans candidat(e)s	50	31	55	77 %
Nombre de demandes de listes additionnelles	559	62	82	32 %
Listes fournies avec candidat(e)s	509	57	67	18 %
Nombre de candidatures transmises	9 985	683	1 018	49 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s*	4 944	661	956	45 %
Nombre de listes sans candidat(e)s	50	5	15	200 %
Nombre de demandes de listes personnalisées	769	609	796	31 %
Nombre de listes fournies avec candidat(e)s	343	224	292	30 %
Nombre de candidatures transmises	1 047	872	982	13 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s*	893	763	809	6 %
Nombre de listes sans candidat(e)s**	426	385	504	31 %
Total	28 156	21 527	20 386	-5 %
Nombre de listes fournies avec candidat(e)s	27 630	21 106	19 812	-6 %
Nombre de candidatures transmises	538 877	424 909	406 497	-4 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s*	38 364	37 319	37 865	1 %
Nombre de listes sans candidat(e)s	526	421	574	36 %
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	14,0	11,4	10,7	-0,7

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

** Il est important de préciser que les employeurs et employeuses ayant fait une demande de listes personnalisées pour laquelle aucun candidat ou candidate n'est trouvé(e) ne sont pas laissés pour compte. La CCQ offre effectivement plusieurs choix aux employeurs et aux employeuses 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 « Nombre de listes sans candidat(e)s » englobe toutes les conclusions aux démarches de la CCQ qui ne mènent pas à l'envoi d'une liste de candidat(e)s selon le processus normal.



Tableau 11
Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement

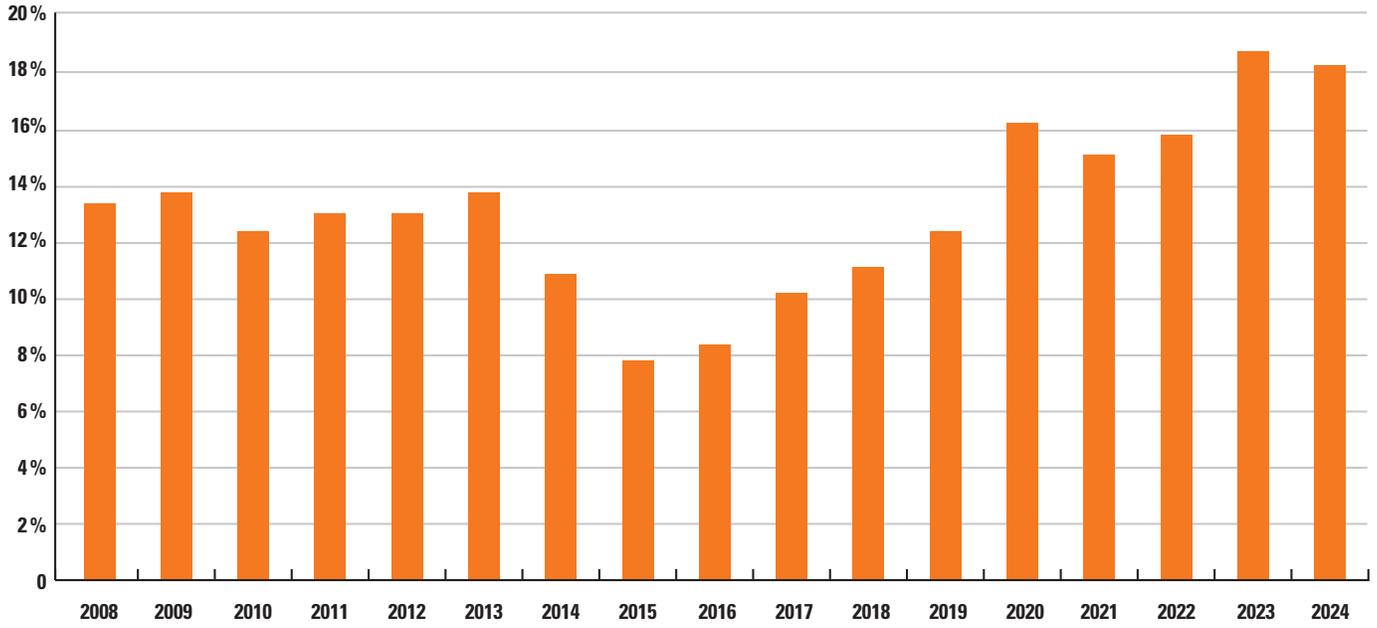


Tableau 12
Nombre d'avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement

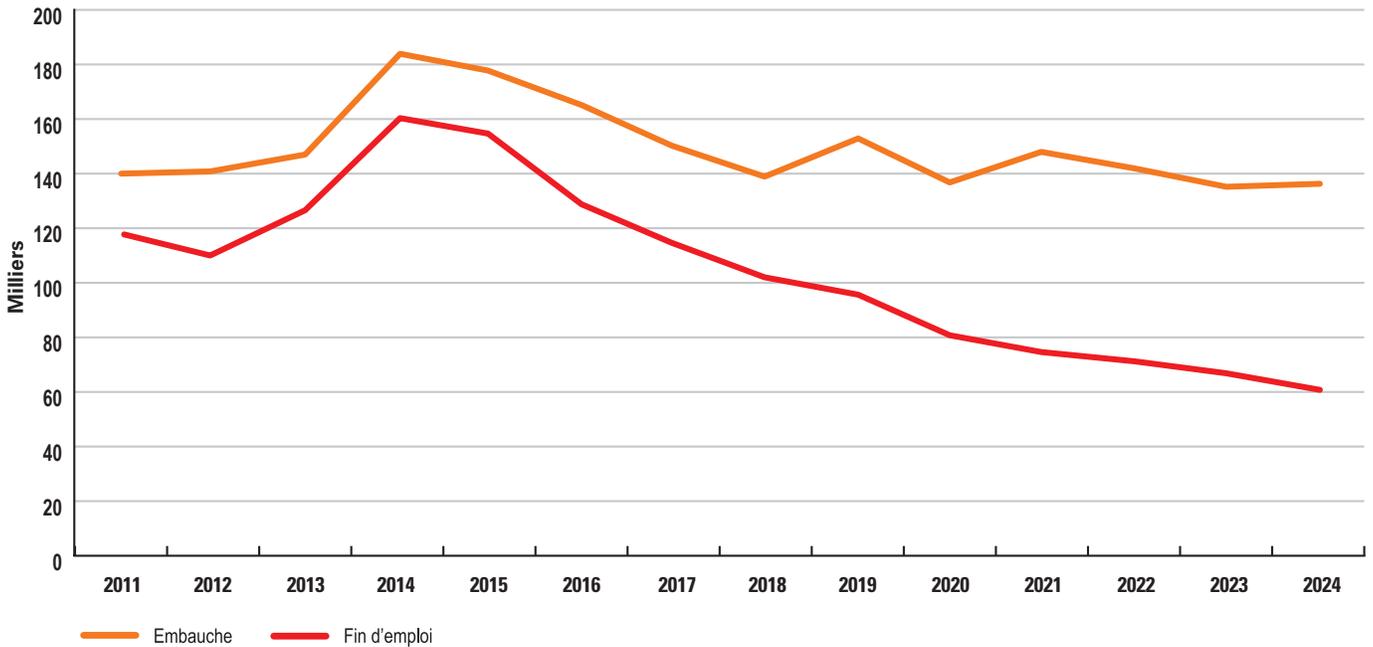


Tableau 13
Nombre d'avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs
et les employeuses, annuellement

	2022	2023	2024	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	142 256	133 042	134 726	1 %
Nombre d'employeur(-euse)s ayant émis des avis	15 827	15 048	14 806	-2 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	69 677	66 078	60 682	-8 %
Nombre d'employeur(-euse)s ayant émis des avis	7 230	6 742	6 170	-8 %

Tableau 14
Sources déclarées d'embauche de 2013 à 2024, selon une moyenne mensuelle

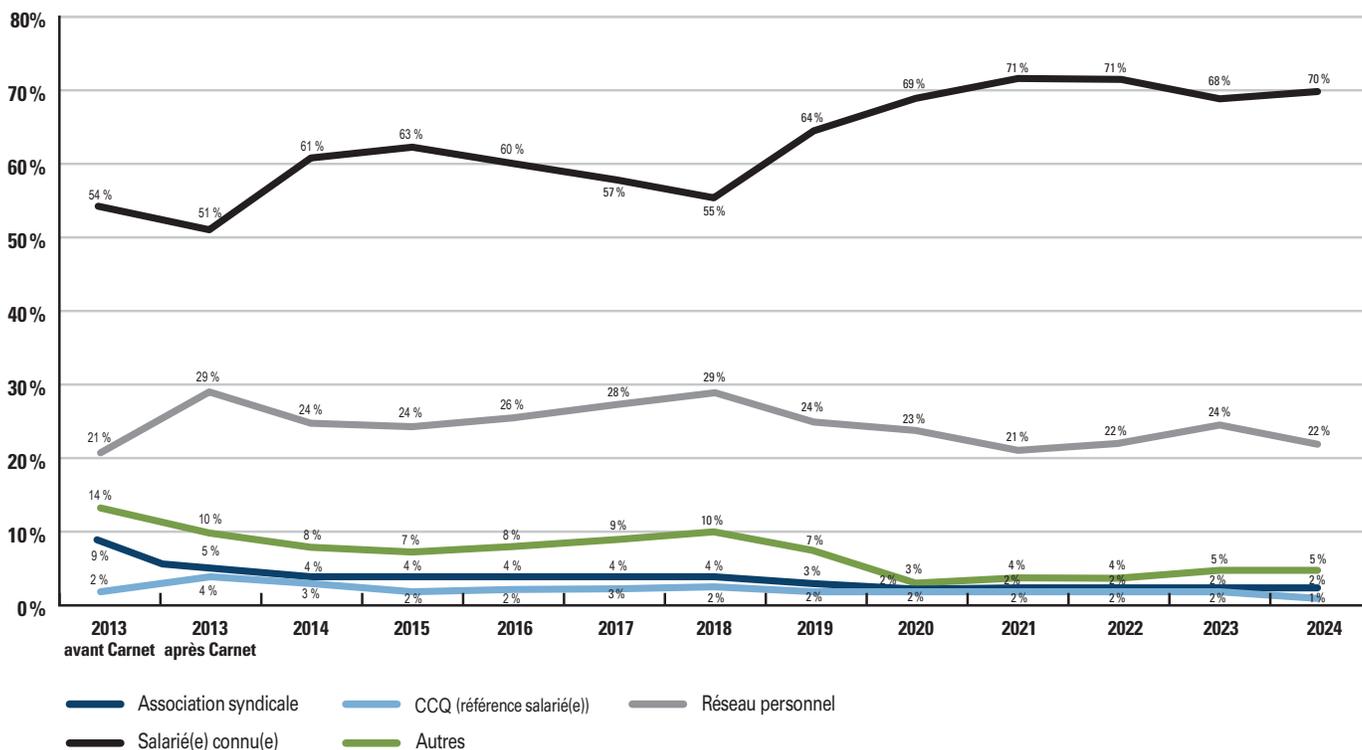


Tableau 15

Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMCI	SQC	CSD Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	44,1 %	20,7 %	21,7 %	7,5 %	6,0 %
Proportion des embauches totales en 2024	41,7 %	23,4 %	20,6 %	7,8 %	6,5 %

* Scrutin syndical de 2024.

Tableau 16

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses, selon la source de recrutement, annuellement

Source de recrutement	2022	2023	2024	Variation
Salarié connu	101 305	91 526	94 180	3 %
Réseau personnel	30 478	31 017	29 906	-4 %
CCQ (référence salarié(e))	2 380	2 203	1 903	-14 %
Titulaire de permis	2 559	2 477	2 360	-5 %
Autre	5 534	5 819	6 377	10 %
Total	142 256	133 042	134 726	1 %

Tableau 17

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses, selon l'allégeance syndicale du salarié ou de la salariée, annuellement

Source d'embauche	Année	CPQMCI	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2022	33 148	12 385	9 951	57 703	27 988	141 175
	2023	31 457	11 326	8 896	54 011	26 402	132 092
	2024	31 225	10 343	8 718	55 612	27 445	133 343
	Variation	-1 %	-9 %	-2 %	3 %	4 %	1 %
Titulaire de permis	2022	2 067	24	36	359	67	2 553
	2023	2 023	12	35	356	48	2 474
	2024	1 839	28	23	413	46	2 349
	Variation	-9 %	133 %	-34 %	16 %	-4 %	-5 %

* Exclut les sources d'embauche non identifiées.

Tableau 18
Nombre d'embauches déclarées par les employeurs et les employeuses
ayant pour source les listes de titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié
ou de la salariée et son métier ou occupation, en 2024*

Métier ou occupation	CPQMCI	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Chaudronnier(-ière)	921			4	1	926
Monteur(-euse)-assembleur(-euse)	487	2	1	9	3	502
Électricien(ne)	14		1	213	3	231
Plombier(-ière) (tuyauteur(-euse))	158			1	1	160
Mécanicien(ne) de chantier	89			18		107
Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	8	8	5	40	20	81
Manœuvre spécialisé(e)	6	3	7	33	1	50
Soudeur(-euse) en tuyauterie (haute pression)	43					43
Tuyauteur(-euse)	37				1	38
Autre	76	15	9	95	16	211
Total	1 839	28	23	413	46	2 349

* Les cases sont surlignées en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat, en 2024.

Tableau 19

Part des salariés et des salariées recherché(e)s par métier ou occupation, et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2024

Métier ou occupation	Part des salarié(e)s recherché(e)s	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	37 %	18 %	28 %
Occupation	13 %	21 %	15 %
Électricien(ne)	12 %	10 %	12 %
Peintre	6 %	24 %	3 %
Tuyauteur(-euse)	4 %	2 %	6 %
Monteur(-euse)-assembleur(-euse)	4 %	1 %	2 %
Cimentier(-ière)-applicateur(-trice)	4 %	1 %	2 %
Couvreur(-euse)	3 %	2 %	3 %
Ferblantier(-ière)	3 %	2 %	3 %
Monteur(-euse)-mécanicien(ne) (vitrier(-ière))	2 %	1 %	2 %
Frigoriste	2 %	1 %	3 %
Plâtrier(-ière)	2 %	5 %	2 %
Carreleur(-euse)	2 %	3 %	1 %
Briqueteur(-euse)-maçon(ne)	2 %	1 %	3 %
Poseur(-euse) de systèmes intérieurs	1 %	1 %	1 %
Calorifugeur(-euse)	1 %	2 %	1 %
Grutier(-ière)	1 %	0 %	1 %
Ferrailleur(-euse)	1 %	0 %	1 %
Opérateur(-trice) de pelles mécaniques	1 %	1 %	5 %
Poseur(-euse) de revêtements souples	0 %	1 %	1 %
Mécanicien(ne) en protection-incendie	0 %	0 %	1 %
Opérateur(-trice) d'équipement lourd	0 %	2 %	3 %
Mécanicien(ne) d'ascenseur	0 %	0 %	1 %
Mécanicien(ne) de chantier	0 %	0 %	1 %
Chaudronnier(-ière)	0 %	0 %	0 %
Mécanicien(ne) de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 20
Répartition des embauches déclarées par les employeurs et les employeuses,
selon la source de recrutement et le sexe, en 2024

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié(e) connu(e) ou réseau personnel	94 %	92 %	92 %
CCQ (référence salarié(e))	2 %	1 %	1 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autre	4 %	5 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 21
Activité de la CCQ selon le sexe, en 2024

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de candidatures transmises par la CCQ	83 711	322 786	406 497
Proportion des candidatures transmises	21 %	79 %	100 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s	2 000	35 865	37 865
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	42	9	11
Nombre de candidat(e)s embauché(e)s à partir des listes de la CCQ	119	1 784	1 903
Taux d'embauche des candidat(e)s différent(e)s	6 %	5	5 %

Tableau 22
Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2024

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de candidatures transmises par les titulaires de permis	3 711	52 707	56 418
Proportion des candidatures transmises	7 %	93 %	100 %
Nombre de candidat(e)s différent(e)s	320	5 411	5 731
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	12	10	10
Nombre de candidat(e)s embauché(e)s à partir des listes de titulaires de permis	49	2 311	2 360
Taux d'embauche des candidat(e)s différent(e)s	15%	43 %	41 %

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

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches totales	2022	7 139	135 116	142 255
	2023	6 848	126 194	133 042
	2024	7 612	127 114	134 726
<i>Variation</i>		11 %	1 %	1 %

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
Nombre de candidatures transmises	2022	6 649	68 463	75 112	87 849	451 028	538 877
	2023	6 336	68 750	75 086	83 799	341 110	424 909
	2024	3 711	52 707	56 418	83 711	322 786	406 497
<i>Variation</i>		-41 %	-23 %	-25 %	0 %	-5 %	-4 %
Proportion des candidatures transmises	2022	8,9 %	91,1 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2023	8,4 %	91,6 %	100 %	20 %	80 %	100 %
	2024	6,6 %	93,4 %	100 %	21 %	79 %	100 %
<i>Différence</i>		-1,9 %	1,9 %		0,9 %	-0,9 %	
Nombre de candidat(e)s différent(e)s	2022	279	4 927	5 206	1 578	36 786	38 364
	2023	305	5 681	5 986	1 805	35 514	37 319
	2024	320	5 411	5 731	2 000	35 865	37 865
<i>Variation</i>		5 %	-5 %	-4 %	11 %	1 %	1 %
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	2022	23,8	13,9	14,4	55,7	12,3	14,0
	2023	20,8	12,1	12,5	46,4	9,6	11,4
	2024	11,6	9,7	9,8	41,9	9,0	10,7
<i>Différence</i>		-9,2	-2,4	-2,7	-4,6	-0,6	-0,7
Nombre de candidat(e)s embauché(e)s	2022	51	2 508	2 559	122	2 258	2 380
	2023	57	2 420	2 477	137	2 066	2 203
	2024	49	2 311	2 360	119	1 784	1 903
<i>Variation</i>		-14 %	-5 %	-5 %	-13 %	-14 %	-14 %
Taux d'embauche des candidat(e)s différent(e)s	2022	18 %	51 %	49 %	8 %	6 %	6 %
	2023	19 %	43 %	41 %	8 %	6 %	6 %
	2024	15 %	43 %	41 %	6 %	5 %	5 %
<i>Différence</i>		-3,4 %	0,1 %	-0,2 %	-1,6 %	-0,8 %	-0,9 %



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC