



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

2025





Le 12 mai 2026

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 2025.

Au fil des douze années qui ont suivi la mise en place du Service de référence de la main-d'œuvre, certains constats ont été soulevés. L'utilisation du Carnet référence construction par les employeurs et les employeuses est généralement à la baisse. Alors qu'environ 5 000 employeur(-euse)s utilisaient ce service il y a une dizaine d'années, nous en sommes à 4 000 aujourd'hui. En 2025, le nombre de déclarations de besoins de main-d'œuvre a augmenté de 8%, alors que le nombre personnes salariées recherchées a connu une croissance marquée de 32%. À l'inverse, le nombre d'employeurs et d'employeuses utilisant le service est demeuré relativement stable, avec une hausse de seulement 1%.

Les titulaires de permis ont répondu aux déclarations des employeur(-euse)s en transmettant 13 234 listes de candidat(e)s, ce qui représente une diminution de 23% par rapport à 2024. Au total, 4 759 personnes différentes ont été référées par ces titulaires, en baisse de 17% comparativement à l'année précédente. Parallèlement, 1 013 demandes de références personnalisées ont été effectuées auprès de la CCQ, soit une augmentation de 27% par rapport à 2024, ce qui témoigne des besoins accrus des employeurs et des employeuses en matière de recrutement et de recherche de main-d'œuvre. Enfin, la proportion de femmes utilisant le service a diminué au fil des années, passant de plus de 20% à environ 12%.

Depuis le 30 novembre dernier, de nouvelles règles encadrant le Carnet référence construction sont entrées en vigueur à la suite des modifications apportées par la Loi modernisant l'industrie de la construction, adoptée par l'Assemblée nationale au printemps 2024.

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 : 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 de compétence ayant rempli 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 2013-2025, 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 2025	23
Tableau 19 : Part des salariés recherchés par métier et occupation, et proportion du métier ou de l'occupation, selon le sexe, en 2025	24
Tableau 20 : Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, en 2025	25
Tableau 21 : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2025	25
Tableau 22 : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2025	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 les employeurs expriment leurs besoins de main-d'œuvre, les travailleur(-euse)s mettent leurs compétences en valeur et les associations titulaires de permis peuvent référer des candidat(e)s.

Depuis le 9 septembre 2013, les employeur(-euse)s 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 les travailleurs ont de chances d'être référé(e)s pour un emploi selon leurs attentes. Une fonctionnalité vise également les nouveaux et nouvelles diplômé(e)s;
- Permet aux employeur(-euse)s de chercher des profils de compétences et des certifications spécifiques;
- Transmet les demandes des employeur(-euse)s aux associations titulaires de permis afin que leurs représentant(e)s puissent référer des candidat(e)s;
- Inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche ou de fin d'emploi.

Un mot sur l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 247 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne, entre 2014 et 2025, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 200 000 travailleurs et travailleuses et plus de 27 000 employeur(-euse)s.

C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur(-euse)-employeur(-euse)s se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail. Permettre aux employeur(-seuse)s et aux salarié(e)s 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.

À noter que l'analyse de ces résultats n'inclut pas les données liées à la diversité, qui seraient requises à la suite des modifications législatives récentes. Les données liées au changement dans la loi seront donc présentes dans le prochain rapport pour les années 2025 et 2026.

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

Le volume d'heures travaillées en 2025 atteindra environ les 216,0 millions d'heures travaillées, en hausse de 2 % par rapport à l'année précédente, et plus de 200 000 salariés ont foulé les chantiers.¹

Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, 13 années de données sont disponibles. Historiquement, l'utilisation du Carnet s'intensifie lorsque l'activité augmente et, à l'inverse, l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue;
- En 2025, le nombre de déclarations augmente de 8 %. Cette hausse se traduit par une forte augmentation du nombre de salarié(e)s recherché(e)s de 32 %, tandis que le nombre d'employeur(-euse)s qui font des recherches de salarié(e)s augmente légèrement (1 %);
- L'utilisation du Carnet de Référence est en hausse dans tous les secteurs de l'industrie de la construction. Toutefois, seul le secteur résidentiel connaît une hausse du nombre d'employeur(-euse)s à la recherche de salarié(e)s (+11 %), alors que les autres secteurs connaissent des reculs. Pour le nombre de salarié(e)s recherché(e)s, il est en hausse dans tous les secteurs.

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

Lorsqu'un(e) employeur(-euse) cherche des travailleur(-euse)s 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 travailleur(-euse)s qui correspondent à ses critères.

- Ce sont 3 838 employeur(-euse)s qui ont fait 21 141 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 93 086 salariés. Par rapport à 2024, ces données représentent :
 - une augmentation de 1 % du nombre d'employeur(-euse)s utilisateur(-trice)s,
 - une hausse de 8 % des déclarations et une hausse de 32 % du nombre de salarié(e)s recherché(e)s;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur(-euse) est en hausse passant de 5,1 en 2024 à 5,5 en 2025;
- Un peu moins de la moitié des besoins exprimés (46 %) par les employeur(-euse)s concernent les apprenti(e)s;
- En 2025, une demande de référence de la part d'un(e) employeur(-euse) vise, en moyenne, l'embauche de 4,4 travailleur(-euse)s. La proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un(e) seul(e) travailleur(-euse) est en légère baisse, passant de 50 % à 48 % du total des demandes.



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

Lorsque les employeur(-euse)s font leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, il leur est suggéré d'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 2025, 71,1 % des employeur(-euse)s ont précisé au moins 1 critère particulier, comparativement à 72,3 % par rapport à 2024.
- Les 3 critères les plus utilisés sont « temps plein », « jour » et « permis de conduire », respectivement utilisés par 65,6 %, 62,3 % et 40,4 % des employeur(-euse)s. Ce sont des critères qui ne concernent 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 2025, 28 557 participant(e)s ont rempli leur profil professionnel, une baisse de 3,5 % comparativement à 2024;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteur(-trice)s de certificat ayant rempli leur profil professionnel a diminué entre 2024 et 2025, passant de 14,0 % à 13,3 %. La proportion chez les femmes est passée de 11,5 % à 10,4 % et celle chez les hommes, de 14,1 % à 13,5 %. 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 employeur(-euse)s. Elles peuvent leur envoyer des listes de candidat(e)s à ceux-ci dans le but de combler leurs besoins.

- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeur(-euse)s en envoyant 13 234 listes de candidat(e)s (une diminution de 23 % par rapport à 2024);
 - Ces listes contenaient 40 524 candidatures (une baisse de 31 % par rapport à 2024),
 - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMI), la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction) ont tous diminué leurs réponses à des demandes de candidat(e)s.
- Ce sont 4 759 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une diminution de 17 % par rapport à 2024);
- Dans 34 % des cas, les associations titulaires de permis n'ont pas offert de réponse aux déclarations de besoin de main-d'œuvre;
- En 2025, chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre a été partagée, en moyenne 6,7 fois, avec les associations titulaires de permis, et celles-ci ont répondu à 9 % de ces demandes;

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 candidat(e)s. Le nombre de candidatures maximal par liste fournie est établi selon les ratios définis dans le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 14.1).

- La CCQ a fourni plus de 21 000 listes régulières de salarié(e)s en 2025. Il s'agit d'une augmentation de 8 % par rapport à 2024;
- En 2025, 86 listes additionnelles ont été demandées par des employeur(-euse)s déclarant des besoins particuliers ou n'ayant pas comblé leurs besoins par la première liste (augmentation de 5 % par rapport à 2024), tandis que 1 013 listes personnalisées ont été demandées (augmentation de 27 % par rapport à 2024);
- En 2025, la CCQ a proposé 406 699 candidatures, dont 31 492 candidat(e)s différents (respectivement des variations de 0 % et de -17 % par rapport à 2024);
- Les candidat(e)s se retrouvaient en moyenne 13 fois sur les listes de la CCQ en 2025, 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 les employeuses doivent signifier à la CCQ, dans un délai de 48 heures, toute embauche ou fin d'emploi de salarié(e). Cette obligation est une des composantes Web du Carnet.

- Par rapport à 2024, le taux de non-conformité des employeur(-euse)s a légèrement diminué en 2025 :
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 17,1 % en 2025, comparativement à 18,9 % en 2024;
 - Depuis 2016, il semble y avoir une détérioration dans la conformité des déclarations d'embauche initiale de la part des employeur(-euse)s;
- Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse constante depuis 2014 (baisse de 13 % de 2024 à 2025). Le nombre d'avis d'embauche est en augmentation de 6 % en 2025 par rapport à 2024.

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

- En 2025, les embauches sont surtout effectuées dans le réseau de l'employeur(-euse) (salarié(e) connu(e) et réseau personnel) (93 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (1 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (4 %);
 - La répartition des sources d'embauche est restée assez stable, de 2014 à 2025;
- 2 003 embauches ont pour source les titulaires de permis, et 2 158 sont issues des listes fournies par la CCQ (variations de -15 % et de +13 % par rapport à 2024);
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs et employeuses ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 93 086 salarié(e)s. Ainsi, 4,5 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ. Cette proportion est en baisse en comparaison à 2024;
- Des 2 003 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI) (64 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (32 %);
 - Le CPQMCI affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 5 des 9 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)

- La part des femmes qui remplissent leur profil professionnel est légèrement plus basse que celle des hommes (10,4 % contre 13,5 %) pour une quatrième année consécutive;
- Par rapport au total des embauches en 2025, 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 2025:
 - En cours d'année, 9 % 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 7 % chez les hommes,
 - En cours d'année, 19 % 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 44 % des hommes;
- 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 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 2025, la CCQ a ouvert 4 dossiers d'enquête relativement à la référence illégale portée (articles 119.0.1; 119.0.1, alinéas 1 et 2 de la loi R-20). Depuis la mise en ligne du Carnet, un total de 13 dossiers a été déposé en lien avec des accusations concernant le référencement illégal. De ce nombre, 8 dossiers ont donné lieu à des verdicts de culpabilité alors que 5 ont reçu des verdicts d'acquittement.

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 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.

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et employeuses ainsi que des salariés et 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 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 enquêteur(-trice)s de la CCQ qui sont responsables de ce type de dossier; ils et elles sentent que les intervenants 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 2025, le bureau des plaintes a reçu 4 plaintes à l'égard du Carnet, soit le même nombre qu'en 2024. Cette année, les plaintes provenaient majoritairement d'employeur(-euse)s et seulement une plainte provenant d'un(e) travailleur(-euse). 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.

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2021	2022	2023	2024	2025	Différence
Employeur(-euse)	4	0	7	2	3	+1
Travailleur(-euse)	2	4	0	2	1	-1
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes comptables	0	0	0	0	0	0
Total	6	4	7	4	4	0

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 12 ans

Il s'est écoulé 12 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* (loi-19) adoptée en mai 2024 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 changements feront l'objet d'analyse dans les futurs *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*.



ANNEXE

Tableau 1
Heures travaillées (en million) annuellement

	2023	2024	2025*	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	208,7	211,2	216,0	2 %

* Donnée préliminaire pour les heures de 2025. Les données historiques peuvent varier avec des publications passées, dû à la refonte de la base de données de la CCQ dans la foulée de Mistral en 2026.

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

Nombre de salarié(e)s recherché(e)s	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
		<i>Variation</i>		<i>Différence</i>		<i>Différence</i>	
1	2023	10 294		49 %		15 %	
	2024	9 813	-5 %	50 %	1 %	14 %	-1 %
	2025	10 057	2 %	48 %	-3 %	11 %	-3 %
2	2023	5 764		28 %		16 %	
	2024	5 453	-5 %	28 %	0 %	15 %	-1 %
	2025	5 756	6 %	27 %	-1 %	12 %	-3 %
3	2023	1 420		7 %		6 %	
	2024	1 255	-12 %	6 %	0 %	5 %	-1 %
	2025	1 560	24 %	7 %	1 %	5 %	0 %
4	2023	1 008		5 %		6 %	
	2024	900	-11 %	5 %	0 %	5 %	-1 %
	2025	1 093	21 %	5 %	1 %	5 %	0 %
5	2023	1 031		5 %		7 %	
	2024	740	-28 %	4 %	-1 %	5 %	-2 %
	2025	1 083	46 %	5 %	1 %	6 %	1 %
6-10	2023	786		4 %		10 %	
	2024	834	6 %	4 %	1 %	10 %	0 %
	2025	828	-1 %	4 %	0 %	8 %	-2 %
11-15	2023	153		1 %		3 %	
	2024	76	-50 %	0 %	0 %	1 %	-2 %
	2025	97	28 %	0 %	0 %	1 %	0 %
16-20	2023	94		0 %		3 %	
	2024	64	-32 %	0 %	0 %	2 %	-1 %
	2025	98	53 %	0 %	0 %	2 %	0 %
21+	2023	306		1 %		35 %	
	2024	373	22 %	2 %	0 %	42 %	7 %
	2025	569	53 %	3 %	1 %	50 %	8 %
Total	2023	20 856		100 %		100 %	
	2024	19 508	-6 %	100 %		100 %	
	2025	21 141	8 %	100 %		100 %	

Tableau 3
Données sectorielles – déclarations de besoin de main-d’œuvre,
employeurs concernés, salariés recherchés, annuellement

Secteur	Année	Déclarations de besoin de main-d’œuvre <i>Var.</i>		Employeurs concernés <i>Var.</i>		Salariés recherchés <i>Var.</i>		% des besoins <i>Diff.</i>	
Génie civil et voirie	2023	2 189		396		6 531		9 %	
	2024	2 047	-6 %	395	0 %	5 038	-23 %	7 %	-2 %
	2025	2 162	6 %	380	-4 %	5 839	16 %	6 %	-1 %
Industriel	2023	1 074		203		2 643		4 %	
	2024	1 045	-3 %	208	2 %	3 090	17 %	4 %	1 %
	2025	1 179	13 %	199	-4 %	3 778	22 %	4 %	0 %
Institutionnel et commercial	2023	10 487		1 930		43 806		62 %	
	2024	9 416	-10 %	1 907	-1 %	41 221	-6 %	58 %	-4 %
	2025	9 707	3 %	1 866	-2 %	56 650	37 %	61 %	3 %
Résidentiel	2023	3 798		1 248		7 200		10 %	
	2024	4 116	8 %	1 318	6 %	8 848	23 %	13 %	2 %
	2025	4 801	17 %	1 457	11 %	11 946	35 %	13 %	0 %
Non identifié	2023	3 308		908		10 147		14 %	
	2024	2 884	-13 %	960	6 %	12 528	23 %	18 %	3 %
	2025	3 292	14 %	875	-9 %	14 873	19 %	16 %	-2 %
Total*	2023	20 856		3 773		70 327		100 %	
	2024	19 508	-6 %	3 797	1 %	70 725	1 %	100 %	
	2025	21 141	8 %	3 838	1 %	93 086	32 %	100 %	

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

Tableau 4
Données par métier – déclarations de besoin de main-d'œuvre,
nombre de salariés recherchés, annuellement

Métier ou occupation	Déclarations de besoin de main-d'œuvre				Salariés recherchés			
	2023	2024	2025	Var.	2023	2024	2025	Var.
Charpentier-menuisier	4 719	4 368	5 106	17 %	14 654	26 067	30 300	16 %
Électricien	3 008	2 967	3 084	4 %	17 298	8 229	15 124	84 %
Occupation	2 751	2 720	3 029	11 %	10 485	9 314	13 534	45 %
Tuyauteur	1 588	1 157	1 436	24 %	5 028	2 952	5 792	96 %
Peintre	1 256	1 158	1 077	-7 %	3 118	4 030	2 934	-27 %
Monteur-assembleur	1 385	1 297	1 121	-14 %	2 602	2 797	2 468	-12 %
Briqueteur-maçon	452	491	519	6 %	1 065	1 124	5 511	390 %
Cimentier-applicateur	788	881	854	-3 %	1 868	2 682	2 353	-12 %
Poseur de systèmes intérieurs	296	226	384	70 %	577	976	4 023	312 %
Plâtrier	679	568	625	10 %	2 042	1 272	1 843	45 %
Couvreur	480	310	312	1 %	2 166	2 038	890	-56 %
Ferblantier	655	605	508	-16 %	1 479	1 844	1 547	-16 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	458	401	308	-23 %	1 362	1 471	561	-62 %
Mécanicien en protection-incendie	223	217	685	216 %	822	319	1 995	525 %
Frigoriste	417	348	383	10 %	712	1 378	628	-54 %
Carreleur	319	374	347	-7 %	924	1 137	558	-51 %
Calorifugeur	177	231	156	-32 %	525	728	565	-22 %
Poseur de revêtements souples	226	217	189	-13 %	1 135	353	280	-21 %
Grutier	248	296	242	-18 %	457	510	644	26 %
Opérateur de pelles mécaniques	245	210	294	40 %	624	389	536	38 %
Ferrailleur	112	113	138	22 %	516	417	368	-12 %
Opérateur d'équipement lourd	161	157	130	-17 %	295	241	183	-24 %
Mécanicien d'ascenseur	110	114	93	-18 %	226	237	173	-27 %
Mécanicien de chantier	60	42	67	60 %	226	137	151	10 %
Mécanicien de machines lourdes	26	23	42	83 %	94	30	92	207 %
Chaudronnier	17	17	12	-29 %	27	53	33	-38 %
Total	20 856	19 508	21 141	8 %	70 327	70 725	93 086	32 %

Tableau 5
Données par statut – déclarations de besoin de main-d'œuvre,
employeurs concernés, salariés recherchés, annuellement

Statut	Année	Déclarations de besoin de	Employeurs concernés	Salariés recherchés	% des besoins
Apprenti	2023	9 959	2 558	33 780	48 %
	2024	9 129	2 519	33 657	48 %
	2025	9 574 5 %	2 591 3 %	42 682 27 %	46 % -2 %
Compagnon	2023	8 146	2 393	26 062	37 %
	2024	7 659	2 415	27 754	39 %
	2025	8 538 11 %	2 471 2 %	36 870 33 %	40 % 0 %
Occupation	2023	2 751	927	10 485	15 %
	2024	2 720	933	9 314	13 %
	2025	3 029 11 %	939 1 %	13 534 45 %	15 % 1 %
Total*	2023	20 856	3 773	70 327	100 %
	2024	19 508	3 797	70 725	100 %
	2025	21 141 8 %	3 838 1 %	93 086 32 %	100 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

Tableau 6
Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

Critère	2023	2024	2025	Différence
Jour	61,8 %	62,4 %	62,3 %	-0,1 %
Temps plein	65,2 %	65,6 %	65,6 %	-0,1 %
Permis de conduire	40,0 %	42,4 %	40,4 %	-2,1 %
Diplôme	25,8 %	26,4 %	26,6 %	0,3 %
Certification	14,3 %	14,8 %	13,5 %	-1,3 %
Tâche	12,4 %	13,4 %	12,1 %	-1,3 %
Aucun	28,9 %	27,7 %	28,9 %	1,2 %



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

Métier ou occupation	% des détenteurs du métier ou de l'occ.			Différence
	au 29 janvier 2024	au 22 janvier 2025	au 09 mars 2026	
Monteur-assembleur	20,1 %	19,6 %	19,3 %	-0,4 %
Grutier	19,8 %	19,3 %	19,3 %	-0,5 %
Opérateur de pelles	16,4 %	16,7 %	16,3 %	0,4 %
Peintre	16,7 %	16,0 %	15,8 %	-0,6 %
Ferrailleur	15,8 %	15,8 %	15,4 %	0,0 %
Électricien	16,3 %	15,7 %	14,9 %	-0,7 %
Tuyauteur	15,7 %	15,5 %	15,0 %	-0,2 %
Opérateur d'équipement lourd	15,3 %	15,3 %	15,0 %	0,0 %
Ferblantier	14,9 %	14,5 %	13,8 %	-0,3 %
Occupation	14,4 %	14,5 %	13,4 %	0,1 %
Briqueur-maçon	14,3 %	14,2 %	14,1 %	-0,1 %
Mécanicien de machines lourdes	14,0 %	13,7 %	13,3 %	-0,3 %
Mécanicien de chantier	14,2 %	13,4 %	12,4 %	-0,8 %
Poseur de systèmes intérieurs	13,3 %	13,2 %	12,8 %	0,0 %
Plâtrier	12,2 %	13,1 %	12,0 %	0,9 %
Monteur-mécanicien vitrier	12,7 %	13,1 %	12,5 %	0,3 %
Charpentier-menuisier	13,0 %	13,0 %	12,3 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	12,8 %	12,8 %	12,5 %	0,0 %
Carreleur	11,3 %	11,3 %	10,2 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	11,6 %	11,3 %	11,2 %	-0,3 %
Calorifugeur	11,5 %	11,2 %	10,6 %	-0,3 %
Mécanicien d'ascenseur	10,7 %	11,1 %	10,5 %	0,4 %
Frigoriste	10,7 %	10,3 %	10,2 %	-0,4 %
Poseur de revêtements souples	9,8 %	9,5 %	9,5 %	-0,2 %
Couvreur	6,8 %	6,8 %	6,7 %	0,0 %
Chaudronnier	6,8 %	6,5 %	6,3 %	-0,3 %
Ensemble	14,1 %	14,0 %	13,3 %	-0,1 %
Proportion selon le sexe				
Femme	11,9 %	11,5 %	10,4 %	-0,4 %
Homme	14,2 %	14,1 %	13,5 %	-0,1 %



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

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2023	2024	2025	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	20 856	19 508	21 141	8 %
Nombre de salariés demandés	70 327	70 725	93 086	32 %
Déclarations de besoin de main-d'œuvre transférées aux titulaires de permis	141 873	133 911	142 127	6 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	6,8	6,9	6,7	-2 %
Réponses des titulaires de permis	2023	2024	2025	Variation
Réponses avec référence de candidats	21 991	17 736	13 234	-25 %
Candidatures transmises	78 161	58 911	40 524	-31 %
Candidats différents	5 987	5 732	4 759	-17 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	15,2 fois	10,3 fois	8,5 fois	-1,8 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2023	2024	2025	Différence
Réponses avec référence de candidats	16 %	13 %	9 %	-4 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	45 %	47 %	57 %	10 %
Déclarations de besoin de main-d'œuvre sans réponse à l'expiration du délai	40 %	39 %	34 %	-5 %



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
			Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondues	%	
CPQMC	2023	23	40 691	5 844	14 %	13 623
	2024	23	38 794	4 586	12 %	11 955
	2025	21	38 137	2 951	8 %	7 387
	Variation	-9 %	-2 %	-36 %	-4 %	-38 %
CSD CONSTRUCTION	2023	1	20 779	1 019	5 %	1 482
	2024	1	19 508	1 363	7 %	2 174
	2025	1	21 141	1 184	6 %	2 139
	Variation	0 %	8 %	-13 %	-1 %	-2 %
CSN-CONSTRUCTION	2023	1	20 762	5 011	24 %	21 999
	2024	1	19 491	2 962	15 %	11 917
	2025	1	21 129	429	2 %	1 130
	Variation	0 %	8 %	-86 %	-13 %	-91 %
FTQ-CONSTRUCTION	2023	12	27 939	3 353	12 %	16 588
	2024	12	26 091	2 440	9 %	12 132
	2025	13	40 591	3 226	8 %	10 815
	Variation	8 %	56 %	32 %	-1 %	-11 %
SQC	2023	1	20 762	6 203	30 %	24 469
	2024	1	19 491	5 819	30 %	20 733
	2025	1	21 129	5 444	26 %	19 053
	Variation	0 %	8 %	-6 %	-4 %	-8 %
Total	2023	38	130 933	21 430	16 %	78 161
	2024	38	123 375	17 170	14 %	58 911
	2025	37	142 127	13 234	9 %	40 524
	Variation	-3 %	15 %	-23 %	-5 %	-31 %

* 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

	2023	2024	2025	Variation
Demandes de listes régulières	20 856	19 508	21 141	8 %
Listes fournies avec candidats	20 825	19 453	21 051	8 %
Nombre de candidatures transmises	423 354	404 497	404 391	0 %
Nombre de candidats différents*	37 138	37 753	31 409	-17 %
Liste sans candidats	31	55	90	64 %
Demandes de listes additionnelles	62	82	86	5 %
Listes fournies avec candidats	57	67	72	7 %
Nombre de candidatures transmises	683	1 018	1 085	7 %
Nombre de candidats différents*	661	956	927	-3 %
Liste sans candidats	5	15	14	-7 %
Demandes de listes personnalisées	609	796	1 013	27 %
Listes fournies avec candidats	224	292	361	24 %
Nombre de candidatures transmises	872	982	1 223	25 %
Nombre de candidats différents*	763	809	906	12 %
Liste sans candidats**	385	504	652	29 %
Total	21 527	20 386	22 240	9 %
Listes fournies avec candidats	21 106	19 812	21 484	8 %
Nombre de candidatures transmises	424 909	406 497	406 699	0 %
Nombre de candidats différents*	37 319	37 865	31 492	-17 %
Liste sans candidats	421	574	756	32 %
Nombre moyen d'apparitions des candidat(e)s différent(e)s	11,4	10,7	12,9	2,2

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

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



Tableau 11
Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement

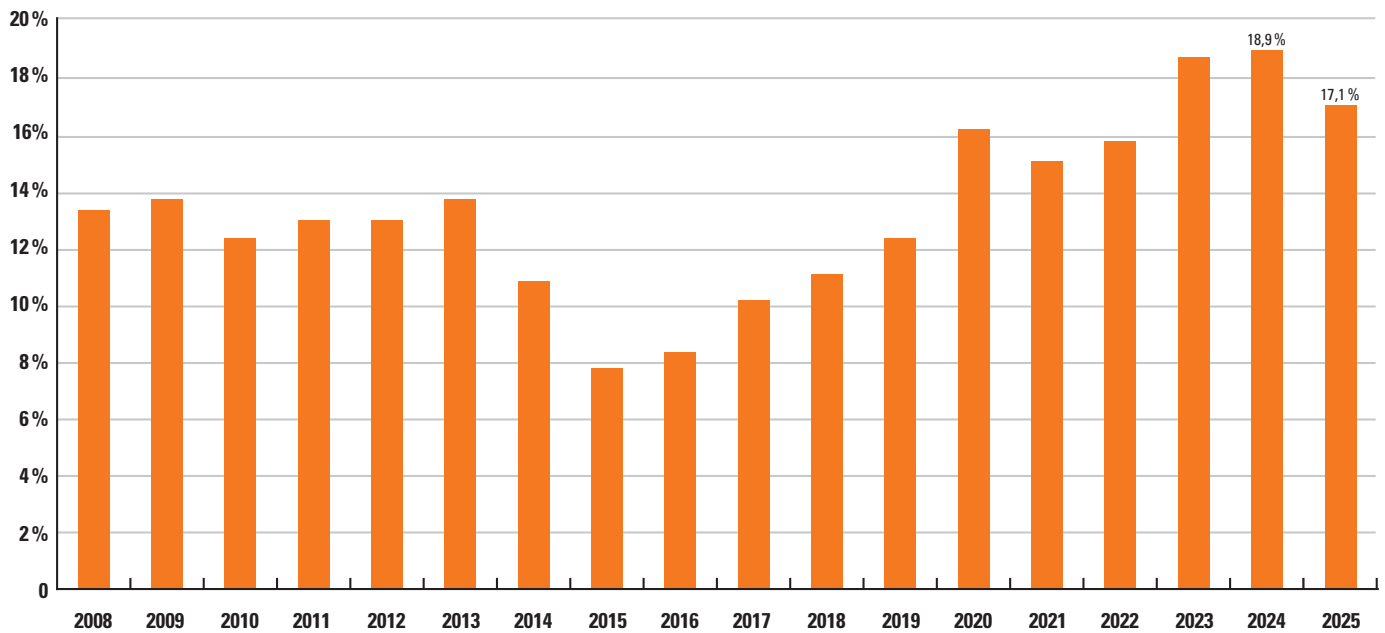


Tableau 12
Nombre d'avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement

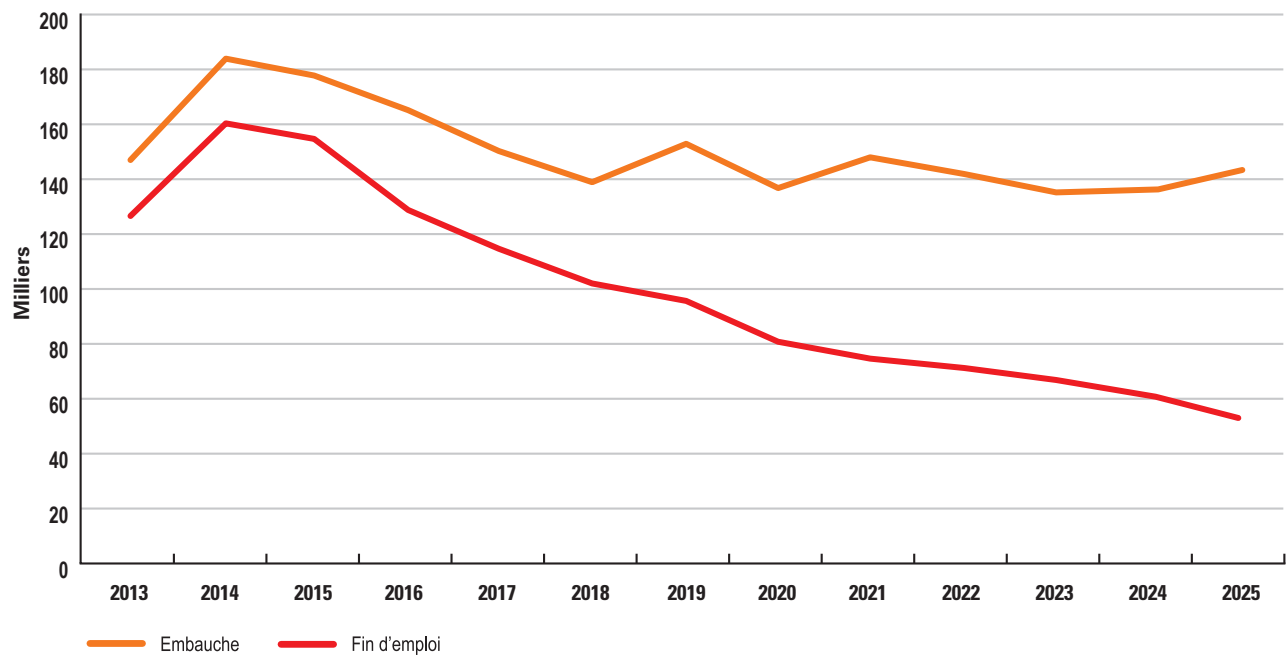


Tableau 13
Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement

	2023	2024	2025	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	133 042	134 726	142 844	6 %
Nombre d'employeur(-euse)s ayant émis des avis	15 048	14 806	15 212	3 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	66 078	60 682	52 529	-13 %
Nombre d'employeur(-euse)s ayant émis des avis	6 742	6 170	5 642	-9 %

Tableau 14
Sources déclarées d'embauche 2013-2025, moyenne mensuelle

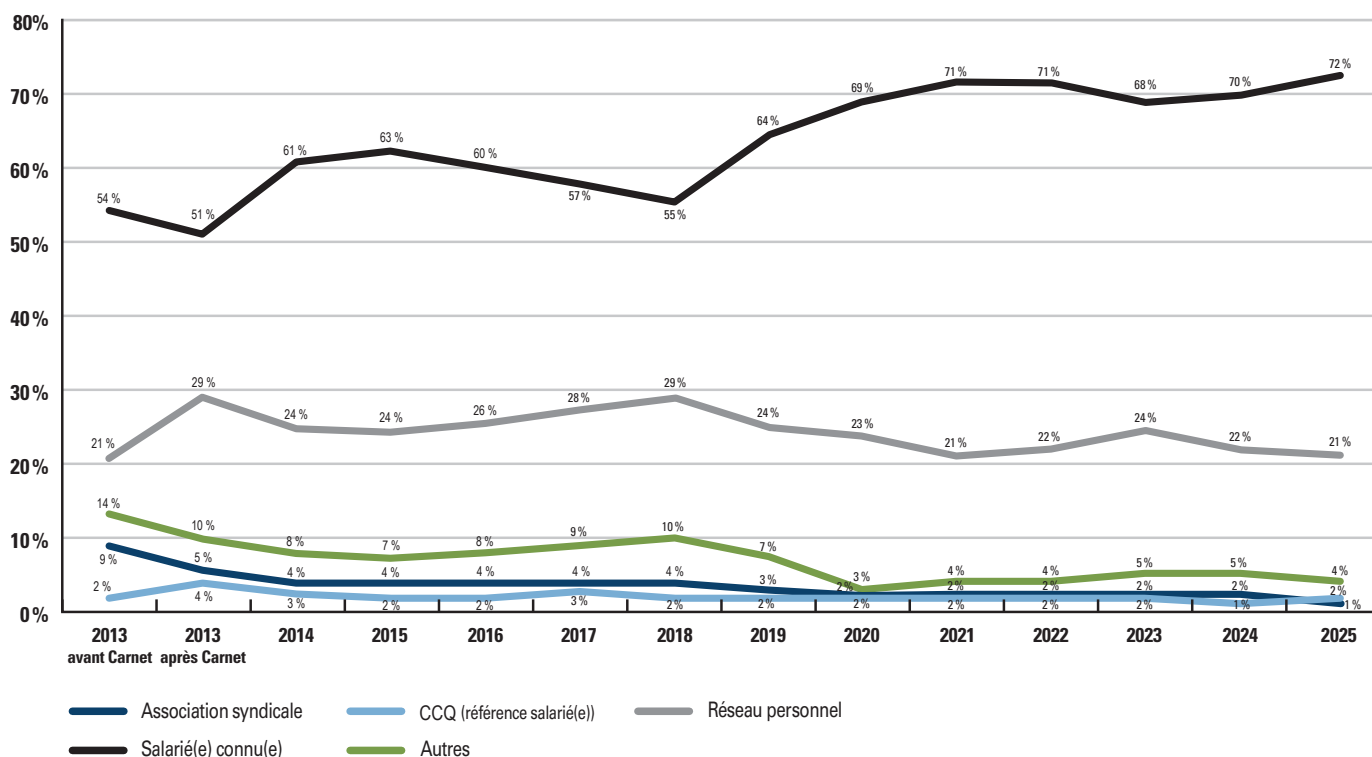


Tableau 15

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 2025	43,5 %	21,3 %	21,5 %	7,0 %	6,6 %

* Scrutin syndical de 2024.

Tableau 16

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

Source de recrutement	2023	2024	2025	Variation
Salarié connu	91 526	94 180	103 746	10 %
Réseau personnel	31 017	29 906	28 871	-3 %
CCQ Référence salarié	2 203	1 903	2 158	13 %
Titulaire de permis	2 477	2 360	2 003	-15 %
Autres	5 819	6 377	6 066	-5 %
Total	133 042	134 726	142 844	6 %

Tableau 17

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

Source d'embauche	Année	CPQMCI	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2023	33 148	12 385	9 951	57 703	27 988	141 175
	2024	31 225	10 343	8 718	55 612	27 445	133 343
	2025	30 104	9 912	9 346	61 474	30 400	141 236
	Variation	-4 %	-4 %	7 %	11 %	11 %	6 %
Titulaire de permis	2023	2 067	24	36	359	67	2 553
	2024	1 839	28	23	413	46	2 349
	2025	1 284	21	20	637	33	1 995
	Variation	-30 %	-25 %	-13 %	54 %	-28 %	-15 %

* 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 2025*

Métier ou occupation	CPQMCI	CSD Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Chaudronnier	750	0	0	1	0	751
Monteur-assembleur	274	1	3	2	1	281
Électricien	16	0	0	313	1	330
Plombier (Tuyauteur)	123	0	0	0	1	124
Mécanicien de chantier	12	0	0	163	0	175
Charpentier-menuisier	9	1	3	33	10	56
Manoeuvre spécialisé	8	3	2	44	3	60
Soudeur en tuyauterie	24	0	0	0	0	24
Tuyauteur	27	0	0	0	1	28
Autre	41	16	12	81	16	166
Total	1284	21	20	637	33	1995

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



Tableau 19
Part des salariés recherchés par métier ou occupation, en 2025

Métier ou occupation	Part des salarié(e)s recherché(e)s
Charpentier-menuisier	33 %
Électricien	16 %
Occupation	15 %
Tuyauteur	6 %
Briqueur-maçon	6 %
Poseur de systèmes intérieurs	4 %
Peintre	3 %
Monteur-assembleur	3 %
Cimentier-applicateur	3 %
Mécanicien en protection-incendie	2 %
Plâtrier	2 %
Ferblantier	2 %
Couvreur	1 %
Grutier	1 %
Frigoriste	1 %
Calorifugeur	1 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %
Carreleur	1 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %
Ferrailleur	0 %
Poseur de revêtements souples	0 %
Opérateur d'équipement lourd	0 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %
Mécanicien de chantier	0 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %
Chaudronnier	0 %
Total	100 %

Tableau 20
Répartition des embauches déclarées par les employeurs,
selon la source de recrutement et le sexe, en 2025

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

Tableau 21
Activité de la CCQ selon le sexe, en 2025

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	53 079	353 620	406 699
Proportion des candidats transmis	13 %	87 %	100 %
Candidats différents	1 524	29 968	31 492
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	35	12	13
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	138	2 020	2 158
Taux d'embauche des candidats différents	9 %	7 %	7 %

Tableau 22
Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2025

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	2 647	34 600	37 247
Proportion des candidats transmis	7 %	93 %	100 %
Candidats différents	279	4 480	4 759
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	9	8	8
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	54	1 949	2 003
Taux d'embauche des candidats différents	19 %	44 %	42 %

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

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches totales	2023	6 848	126 194	133 042
	2024	7 614	127 112	134 726
	2025	8 389	134 455	142 844
Variation		10 %	6 %	6 %



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

		Par les titulaires			Par la CCQ		
	Année	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2023	6 336	68 750	75 086	83 799	341 110	424 909
	2024	3 693	52 725	56 418	83 645	322 852	406 497
	2025	2 647	34 600	37 247	53 079	353 620	406 699
Variation		-28 %	-34 %	-34 %	-37 %	10 %	0 %
Proportion des candidatures transmises	2023	8,4 %	91,6 %	100 %	20 %	80 %	100 %
	2024	6,5 %	93,5 %	100 %	21 %	79 %	100 %
	2025	7,1 %	92,9 %	100 %	13 %	87 %	100 %
Différence		0,6 %	-0,6 %		-7,5 %	7,5 %	
Candidats différents	2023	305	5 681	5 986	1 805	35 514	37 319
	2024	318	5 413	5 731	1 999	35 866	37 865
	2025	279	4 480	4 759	1 524	29 968	31 492
Variation		-12 %	-17 %	-17 %	-24 %	-16 %	-17 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2023	20,8	12,1	12,5	46,4	9,6	11,4
	2024	11,6	9,7	9,8	41,8	9,0	10,7
	2025	9,5	7,7	7,8	34,8	11,8	12,9
Différence		-2,1	-2,0	-2,0	-7,0	2,8	2,2
Candidats embauchés	2023	57	2 420	2 477	137	2 066	2 203
	2024	49	2 311	2 360	119	1 784	1 903
	2025	54	1 949	2 003	138	2 020	2 158
Variation		10 %	-16 %	-15 %	16 %	13 %	13 %
Taux d'embauche des candidats différents	2023	19 %	43 %	41 %	8 %	6 %	6 %
	2024	15 %	43 %	41 %	6 %	5 %	5 %
	2025	19 %	44 %	42 %	9 %	7 %	7 %
Différence		3,9 %	0,8 %	0,9 %	3,1 %	1,8 %	1,8 %



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC