



# LES JEUNES REDÉCOUVRENT LA CONSTRUCTION

**L'industrie de la construction au Québec a établi une réglementation élaborée pour assurer la qualité de sa main-d'œuvre. Elle fait une large place aux jeunes, en privilégiant l'entrée des diplômés, et ce, dans le but de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée persistant dans la construction. La Commission de la construction du Québec (CCQ) estime que d'ici 2008, le recrutement de 9 000 à 10 000 nouveaux travailleurs par année est requis pour combler les besoins liés au roulement, dont 5 500 diplômés dans un métier.**

**L'étude suivante fait le point sur la situation des jeunes dans la construction au Québec, sur leur intégration ainsi que sur les besoins de relève grandissant sur les chantiers de construction.**

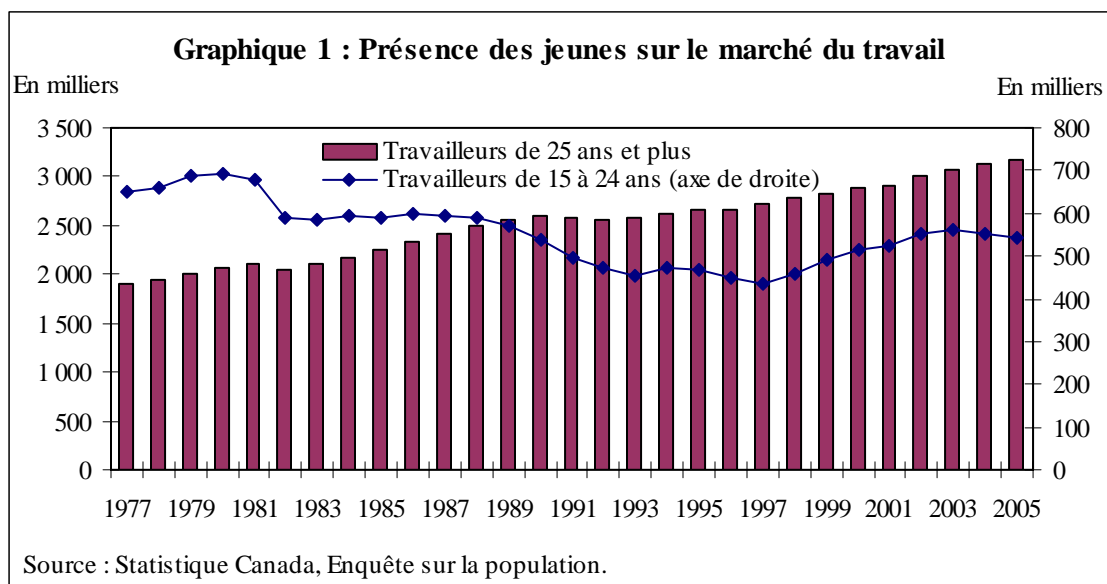
**Alors, place aux jeunes !**

## **DE MOINS EN MOINS DE JEUNES, AU QUÉBEC**

Au Québec, le baby-boom a entraîné, dans les années 1960, une augmentation considérable du nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans sur le marché du travail, celui-ci ayant atteint un sommet de 693 800 en 1980, selon l'Enquête sur la population active (EPA), de Statistique Canada. Cependant, en 1997, après des années de faible recrutement, le nombre de jeunes sur le marché du travail a diminué à 434 000. La situation démographique au Québec a aussi contribué à cette diminution. La réduction du nombre de jeunes et l'expansion de l'effectif des aînés ont engendré une population en âge de travailler vieillissante.

Le graphique 1 montre tout de même que depuis 1997, les jeunes sont de retour sur le marché du travail, grâce à la reprise économique. Bien qu'un ralentissement ait été observé dernièrement, en raison de la diminution de la population âgée de 15 à 24 ans, l'emploi chez les jeunes au cours de la période de 1997 à 2005 s'est accru à un rythme plus rapide que l'emploi chez les personnes âgées de 25 ans et plus. Selon l'EPA, 544 200

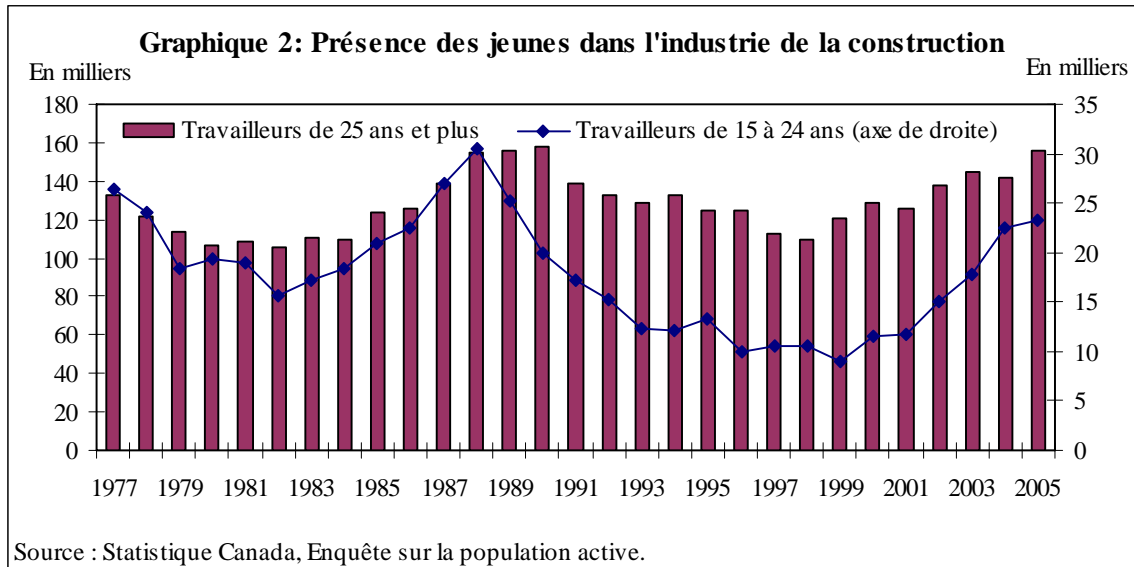
jeunes de 15 à 24 ans travaillaient, en 2005, ce qui représentait 15 % de la main-d'œuvre au Québec.



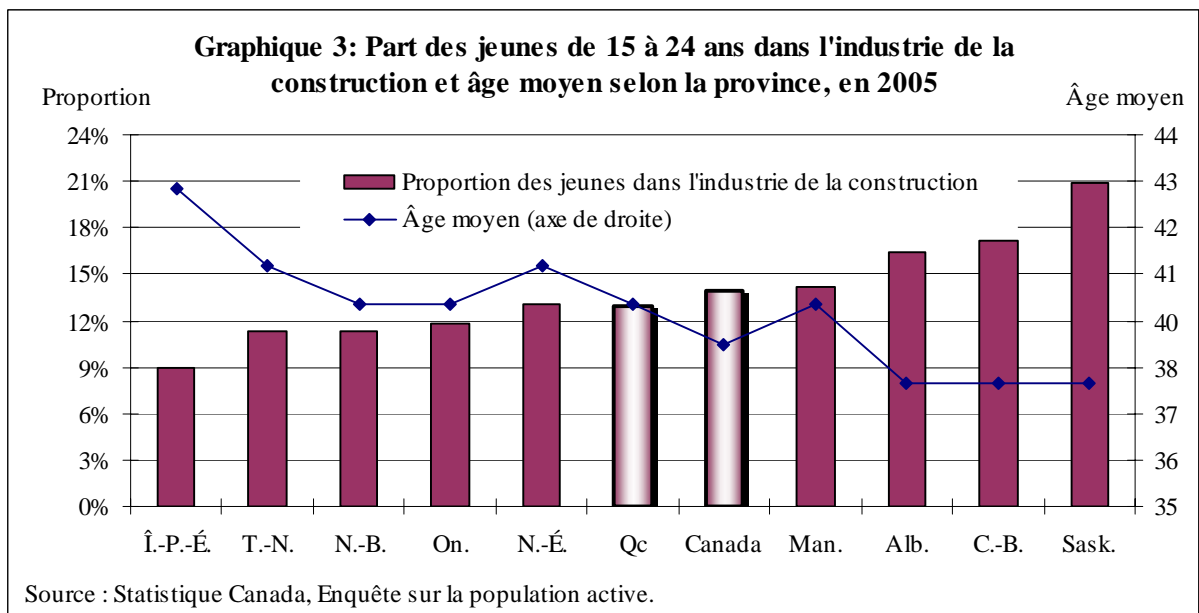
## LES JEUNES DANS LA CONSTRUCTION

Quant au nombre de jeunes travailleurs dans l'industrie de la construction, il a atteint un sommet en 1988, avec 30 700 jeunes âgés de 15 à 24, ans selon l'EPA. C'est alors qu'avait lieu un boom d'activité sur les chantiers de construction, avec, entre autres, des projets importants d'édifices à bureaux, d'alumineries et de centrales électriques.

Dans la construction, la récession des années 1990 a aussi davantage affecté les jeunes que les travailleurs plus âgés. Le nombre de jeunes travailleurs a connu une nette diminution de 1988 à 1999. Toutefois, depuis lors, l'emploi chez les jeunes a crû à un rythme plus soutenu que chez les travailleurs plus âgés, passant de 9 000 à 23 200 entre 1999 et 2005, soit une hausse de 158 %. Malgré cette augmentation importante, l'emploi chez les jeunes n'a toutefois pas encore rattrapé en nombre absolu le sommet de 1988, ni la même proportion de la main-d'œuvre (13 % en 2005, comparativement à 16 % en 1988).

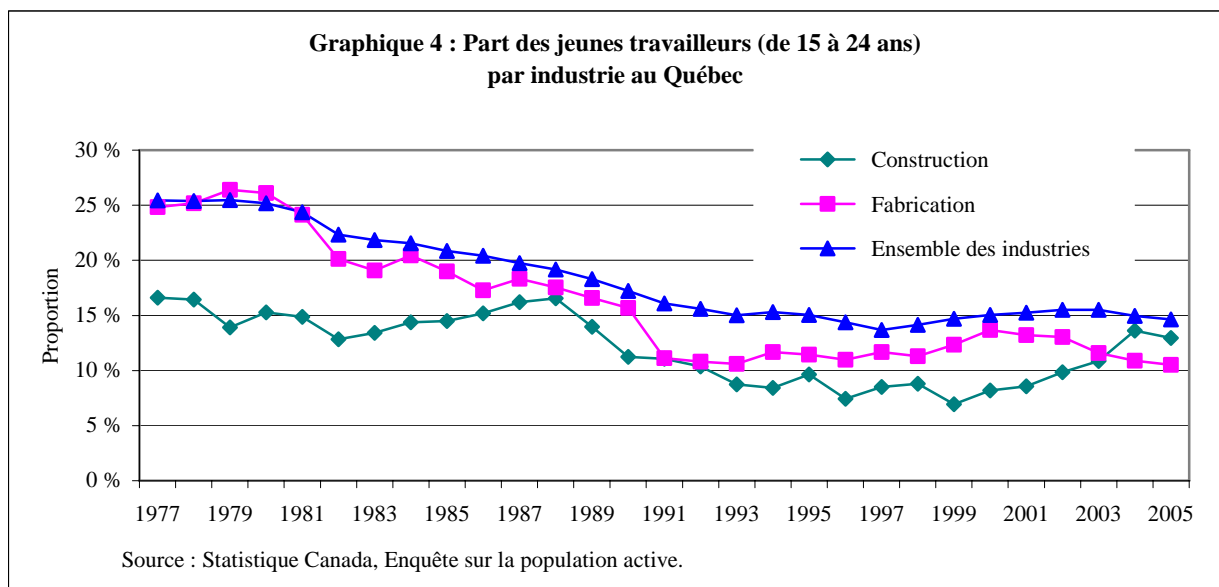


La présence des jeunes est comparable au Québec par rapport au reste du Canada. L'EPA révèle que parmi les travailleurs de la construction, la proportion de jeunes de 15 à 24 ans était de 14 % au Canada, en 2005, ce qui approche la proportion du Québec (13 %). L'Ontario, avec 12 %, se situe sous la moyenne nationale. La province qui détient la proportion la plus élevée de jeunes travailleurs dans l'industrie de la construction est la Saskatchewan, avec 20 %, alors que l'Île-du-Prince-Édouard affiche la plus faible, soit 9 %.

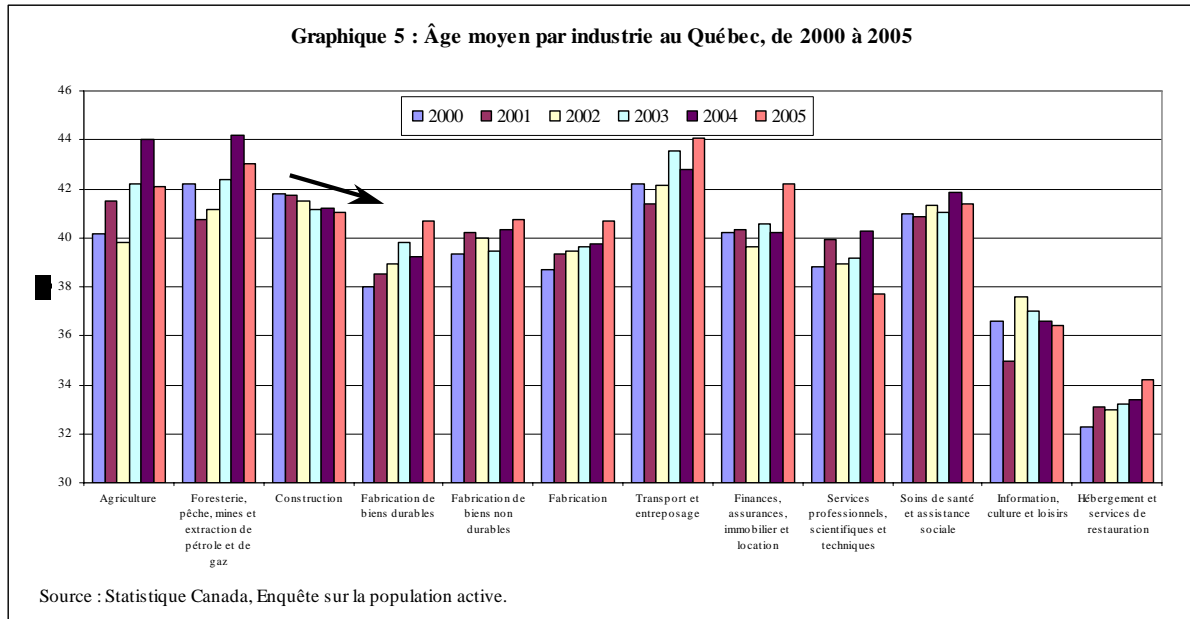


L'âge moyen dans la construction est de 40 ans, au Québec, soit un an de plus que la moyenne canadienne. Les provinces des Prairies sont plus jeunes, alors que les provinces de l'Atlantique affichent un âge moyen plus élevé.

Par ailleurs, en comparaison avec les autres industries québécoises, l'industrie de la construction est pratiquement la seule où la main-d'œuvre tend à rajeunir, depuis le début des années 2000. En termes de proportion de jeunes travailleurs, l'industrie de la construction rattrape ainsi les autres industries québécoises. Selon les données de l'EPA, la proportion des jeunes dans l'industrie de la construction au Québec (13 % en 2005) approche en effet la moyenne provinciale de 15 %. En outre, après avoir toujours été inférieure à l'industrie de la fabrication, la part des jeunes dans l'industrie de la construction prend le dessus, depuis 2004, avec près de trois points de pourcentage.



À titre de comparaison, la part des jeunes sur le marché du travail est plus basse dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (8 %). Elle est également plus faible dans l'industrie des finances, des assurances, de l'immobilier et de la location (10 %), ainsi que dans le transport et l'entreposage (7 %). En revanche, les jeunes occupent la part la plus élevée dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (41 %).



## UN CHOIX DE CARRIÈRE SOUVENT TARDIF

Les jeunes sont donc de retour dans la construction, mais il reste que le choix de faire carrière dans la construction est souvent tardif. En 2005, l'âge moyen des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) de la promotion 2003-2004 était par exemple de 26,2 ans dans le secteur de formation Bâtiment et travaux publics<sup>1</sup>.

La formation professionnelle est souvent le choix d'adultes qui effectuent un retour aux études après une période de décrochage ou en raison d'une réorientation de carrière. Ce phénomène touche aussi les autres secteurs d'activité. D'ailleurs, l'âge des diplômés du secteur de formation Bâtiment et travaux publics est inférieur d'un an à la moyenne de l'ensemble des diplômés de la formation professionnelle au Québec.

<sup>1</sup> Le secteur de formation Bâtiment et travaux publics inclut les programmes de formation de l'industrie de la construction, exceptés quelques-uns, comme le programme Électricité de construction, qui fait partie du secteur de formation Électrotechnique ou celui de Conduite d'engins de chantier, qui fait partie du secteur de formation Mines et travaux de chantier.

**Tableau 1. Âge moyen des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles par secteur de formation<sup>2</sup>**

Secteur de formation	Année d'enquête 2005 (promotion 2003-2004)
Transport	35,3
Santé	31,2
Bois et matériaux connexes	29,9
Cuir, textile et habillement	29,3
Administration, commerce et informatique	28,3
Fabrication mécanique	27,7
<b>Ensemble des secteurs de formation</b>	<b>27,3</b>
Chimie et biologie	27,1
Agriculture et pêches	26,9
Communications et documentation	26,6
<b>Bâtiment et travaux publics</b>	<b>26,2</b>
Foresterie et papier	26,2
Mines et travaux de chantier	26,2
Électrotechnique	25,9
Alimentation et tourisme	25,6
Mécanique d'entretien	25,3
Arts	25,1
Métallurgie	25,0
Entretien d'équipement motorisé	23,5
Environnement et aménagement du territoire	22,9

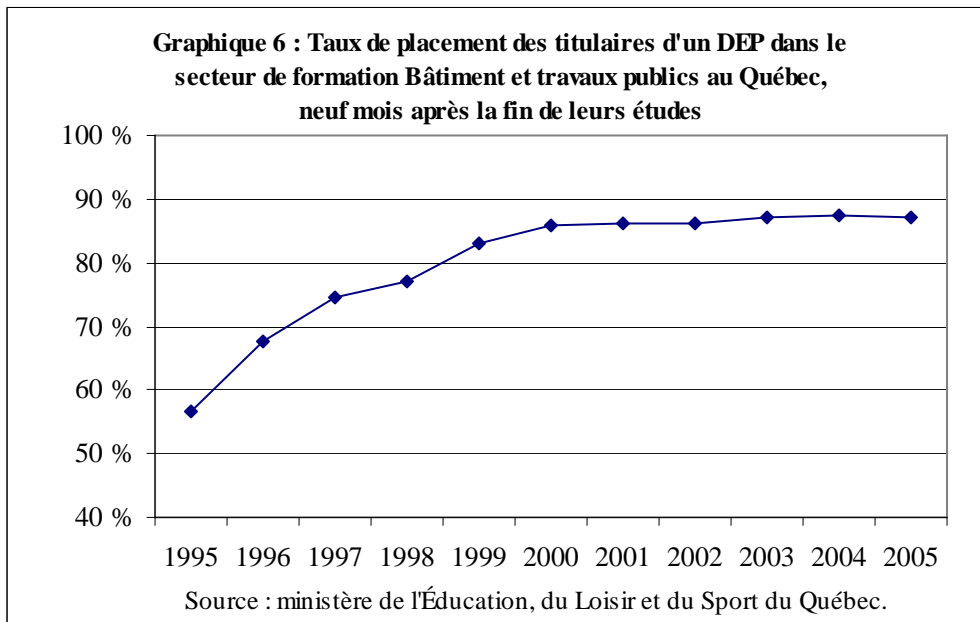
Source : *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, 2005.  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

## **DES TAUX DE PLACEMENT QUI S'AMÉLIORENT**

L'attrait qu'exerce à nouveau l'industrie de la construction n'est pas sans relation avec l'amélioration du taux de placement. L'enquête du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sur la situation des diplômés neuf mois après la fin de leur programme d'études révèle qu'au 31 mars 2005, les titulaires d'un DEP dans le secteur Bâtiment et travaux publics de la promotion 2003-2004 connaissaient un taux de chômage de 12,8 %. Il s'agit d'une amélioration significative par rapport à 1995, alors que le taux de chômage était de 43,4 %. Bien que l'activité dans la construction soit loin d'être à son plus fort au mois de mars, le taux de chômage des diplômés des programmes reliés à la construction n'était pas le plus élevé en 2005, puisque les diplômés des secteurs de formation suivants affichaient des taux supérieurs : administration, commerce et informatique (14,1 %) ; Bois et matériaux connexes (13,9 %) ; Foresterie et papier (14,6 %) ; et Communications et documentation (16,2 %).

<sup>2</sup> Âge moyen au 30 juin 2005.

Le taux de placement des diplômés du secteur Bâtiment et travaux publics a donc connu un essor significatif, depuis la deuxième moitié des années 1990. Depuis 2000, après cinq années consécutives à la hausse, la proportion des diplômés occupant un poste de travail s'est maintenue au-dessus de 85 %, si on exclut ceux qui retournent aux études ou n'intègrent pas le marché du travail. En 2005, on observe ainsi un taux de placement de 87,2 % des personnes titulaires d'un DEP dans le secteur de formation Bâtiment et travaux publics de la promotion 2003-2004.





## LE QUART DES TRAVAILLEURS COUVERTS PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA CONSTRUCTION ONT MOINS DE 30 ANS

Selon les données de la Commission de la construction du Québec, la part des jeunes dans la construction assujettie à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) s'est également accrue continuellement, depuis 1997. Rappelons que la Loi R-20 ne couvre pas tous les travaux de construction. Par exemple, elle ne couvre pas la plupart des travaux de rénovation résidentielle. Les salariés dont l'activité est rapportée à la Commission de la construction du Québec représentent environ les trois quarts de l'ensemble des travailleurs de l'industrie de la construction au Québec recensés par l'EPA. Les tendances qui caractérisent l'industrie de la construction, selon les deux sources, sont toutefois comparables.

Dans l'industrie couverte par la Loi R-20, la part des jeunes de moins de 25 ans a plus que doublé, passant de 7 % en 1997 à 15 % en 2005. Si on inclut tous les moins de 30 ans, elle est passée de 17 % en 1997 à 28 % en 2005<sup>3</sup>. Les métiers de poseur de systèmes intérieurs, de mécanicien en protection-incendie, de briqueteur-maçon et de frigoriste affichent les proportions les plus élevées de jeunes de moins de 30 ans, ceux-ci constituant plus du tiers des effectifs. À l'inverse, les jeunes sont peu présents dans les métiers de grutier et de mécanicien de chantier.

**Tableau 2. Les 10 métiers comptant la plus forte proportion de jeunes, en 2005**

Métier	Âge moyen	Nombre de moins de 30 ans	Part
Poseur de systèmes intérieurs	36	998	38 %
Mécanicien en protection-incendie	35	381	38 %
Briqueteur-maçon	37	1 648	36 %
Frigoriste	35	852	35 %
Couvreur	36	1 395	33 %
Charpentier-menuisier	38	10 943	31 %
Ferrailleur	38	313	31 %
Cimentier-applicateur	38	642	30 %
Plâtrier	37	886	30 %
Électricien	38	3 921	29 %
Ensemble des métiers	39	30 363	28 %

Source : CCQ.

Après neuf années consécutives de croissance, le nombre de salariés ayant œuvré dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 s'est établi à 132 859, en 2005. La

<sup>3</sup> Cette balise est mieux adaptée à la construction, dont les diplômés sont assez âgés, comme on l'a vu. Aussi, les moins de 30 ans servent souvent de critère pour définir la population de jeunes, par exemple pour le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ).

majorité exerçaient un métier, soit 83 %, et 17 % exerçaient une occupation, c'est-à-dire un emploi qui ne comporte pas de régime d'apprentissage proprement dit. La moyenne d'âge de l'ensemble de la main-d'œuvre atteint 39 ans. Elle est de 45 ans pour les compagnons, de 31 ans pour les apprentis et de 40 ans pour les salariés exerçant une occupation. Les jeunes œuvrant dans l'industrie de la construction sont majoritairement des apprentis.

**Tableau 3. Âge de la main-d'œuvre dans la construction en 2005**

Âge	Métiers	Occupations	Total
Moins de 20 ans	3 483	803	4 286
20-24 ans	13 013	2 333	15 346
25-29 ans	13 867	2 628	16 495
30-34 ans	12 011	2 408	14 419
35-39 ans	13 950	2 838	16 788
40-44 ans	15 822	3 362	19 184
45-49 ans	13 544	3 236	16 780
50-54 ans	10 815	2 667	13 482
55-59 ans	8 068	1 738	9 806
60-64 ans	3 906	725	4 631
65 ans et plus	1 456	186	1 642
Total	109 935	22 924	132 859
Âge moyen	39 ans	40 ans	39 ans
Part des moins de 30 ans	27,6 %	25,1 %	27,2 %
Part des moins de 25 ans	15,0 %	13,7 %	14,8 %

Source : CCQ.

### **DES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE À LA GRANDEUR DE LA PROVINCE**

Le salaire horaire moyen des jeunes (de moins de 30 ans) dans la construction régie par la Loi R-20 s'établit actuellement à près de 24 \$ comparativement à 31 \$ pour les salariés de 30 ans et plus. Un apprenti débute avec un salaire horaire situé entre 50 % et 85 % de celui d'un compagnon, selon la durée d'apprentissage, dont le minimum est de 13 \$. Il peut monter jusqu'à 32 \$ pour un compagnon.

**Tableau 4. Les taux de salaire horaire d'un apprenti**

Durée totale d'apprentissage	Salaire par période en % du compagnon				
	1 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>
5 périodes	50 %	60 %	70 %	85 %	85 %
4 périodes	50 %	60 %	70 %	85 %	--
3 périodes	60 %	70 %	85 %	--	--
2 périodes	70 %	85 %	--	--	--
1 période	85 %	--	--	--	--

Source : CCQ.

### **Aperçu de la réglementation et de l'accès de la main-d'œuvre à l'industrie de la construction**

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) régit les salariés et employeurs de l'industrie de la construction. Toutefois, la loi ne s'applique pas à tous les travaux. Par exemple, une grande partie des travaux de rénovation résidentielle n'est pas couverte.

Pour travailler dans l'industrie de la construction régie par la Loi R-20 dans un métier ou une occupation<sup>4</sup>, il faut obtenir auprès de la Commission de la construction du Québec un certificat de compétence ou une exemption. Bien que le diplôme d'études professionnelles soit la voie d'entrée privilégiée, une personne non diplômée peut accéder à l'industrie, lors d'une pénurie de main-d'œuvre. Qu'un individu soit détenteur ou non d'un diplôme d'études professionnelles, il doit compléter le régime d'apprentissage prévu pour son métier avant de devenir compagnon. Ce régime d'apprentissage est divisé par périodes de 2 000 heures chacune, tandis que le nombre de périodes d'apprentissage prévu pour chacun des métiers varie entre un et cinq selon la complexité du métier et la diversité des compétences à acquérir. Des crédits d'heures à l'apprentissage peuvent être versés au dossier de l'apprenti en vue d'accélérer le cumul de ses heures d'apprentissage. Tant le détenteur d'un diplôme d'études professionnelles (l'apprenti diplômé) que l'apprenti non diplômé peuvent tirer profit de cette mesure. En effet, un détenteur d'un DEP reconnu pour l'exercice d'un métier peut retrancher la totalité des heures consacrées à l'obtention de son DEP aux heures prévues par le régime d'apprentissage. De son côté, un apprenti non diplômé qui a été admis dans l'industrie en raison d'une pénurie de main-d'œuvre doit suivre l'un des cours de perfectionnement offerts par l'industrie. Tout apprenti ayant accompli le nombre d'heures requis dans l'apprentissage de son métier et ayant réussi l'examen de qualification, administré par la CCQ, peut obtenir son certificat de compétence-compagnon.

---

<sup>4</sup> Les occupations comprennent les manœuvres, les soudeurs, les monteurs de lignes ainsi qu'une quarantaine d'autres titres d'emploi qui n'ont pas de régime formel d'apprentissage.

**Tableau 5. Salaire horaire d'un charpentier-menuisier,  
d'après les conventions collectives (30 avril 2006)**

	Industriel, institutionnel et commercial	Génie civil et voirie	Résidentiel léger
Apprenti : 1 <sup>re</sup> période	17,77 \$	17,75 \$	15,66 \$
2 <sup>e</sup> période	20,73 \$	20,71 \$	18,27 \$
3 <sup>e</sup> période	25,17 \$	25,15 \$	22,19 \$
Compagnon	29,61 \$	29,59 \$	26,11 \$

Source : CCQ.

Les conventions collectives de l'industrie de la construction contiennent une liste d'avantages sociaux. Notamment, elles déterminent des congés fériés chômés et des périodes de congés annuels obligatoires, plus communément appelés « les vacances de la construction ». Les indemnités de vacances et de congés fériés sont cumulées dans un fonds et sont versées sur la base des heures travaillées par le salarié, à raison de 11,5 % du salaire gagné à chaque semaine de travail, soit 6 % en congés annuels et 5,5 % en jours fériés chômés.

Les travailleurs adhèrent également à un régime d'assurance collective<sup>5</sup> et à un régime de retraite qui sont déterminés par les associations syndicales et patronales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Les régimes ont une portée universelle qui permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections mêmes si elles changent d'employeur. Les régimes sont financés par les cotisations des travailleurs et des employeurs.

Le salaire annuel moyen de départ d'un apprenti diplômé varie entre 11 700 \$ et 44 244 \$, selon le métier, comme le montre le tableau suivant. La moyenne est de 20 432 \$.

---

<sup>5</sup> Ces régimes peuvent comprendre des protections d'assurance vie et d'assurance maladie (médicaments, lunettes, soins dentaires, etc.), de même que des programmes de santé diversifiés, tant pour le salarié que pour les personnes qui sont à sa charge.

**Tableau 6. Salaire annuel moyen des apprentis diplômés admis en 2003<sup>6</sup>  
(12 mois suivant leur admission)**

Métier	Salaire annuel moyen
Briqueteur-maçon	16 809 \$
Calorifugeur	32 338 \$
Carreleur	16 715 \$
Charpentier-menuisier	18 270 \$
Chaudronnier	43 656 \$
Cimentier-applicateur	20 538 \$
Couvreur	15 404 \$
Électricien	19 675 \$
Installateur de systèmes de sécurité	13 220 \$
Ferblantier	21 973 \$
Ferrailleur	35 408 \$
Frigoriste	21 828 \$
Grutier	44 244 \$
Mécanicien d'ascenseur	33 388 \$
Mécanicien de chantier	15 279 \$
Mécanicien de machinerie lourde	26 680 \$
Mécanicien en protection-incendie	27 816 \$
Monteur d'acier de structure	26 761 \$
Vitrier	19 047 \$
Opérateur de pelles mécaniques	23 516 \$
Opérateur d'équipement lourd	23 616 \$
Peintre	11 700 \$
Plâtrier	14 140 \$
Poseur de revêtements souples	19 940 \$
Poseur de systèmes intérieurs	19 570 \$
Serrurier de bâtiment	32 571 \$
Tuyauteur de construction	23 621 \$
<b>Ensemble des métiers</b>	<b>20 432 \$</b>

Source : CCQ.

<sup>6</sup> Salaire déclaré à la CCQ, incluant les indemnités de congés, les primes et les heures supplémentaires.

## PRÈS DE 8 550 JEUNES ADMIS DANS LA CONSTRUCTION, EN 2005

Le nombre de jeunes de moins de 30 ans qui sont admis dans l'industrie est appréciable. Il s'établit à 8 545 en 2005 et représente trois admissions sur cinq. Les choses ont donc changé, puisque moins de 5 000 jeunes par année étaient admis dans l'industrie, au cours de la deuxième moitié des années 1990.

**Tableau 7. Admissions dans l'industrie de la construction, 1995-2005**

Année	Moins de 30 ans	30 ans et plus	Total des admissions	Part des moins de 30 ans
1995	3 022	2 161	5 183	58 %
1996	2 017	1 568	3 585	56 %
1997	2 334	1 888	4 222	55 %
1998	3 483	2 422	5 905	59 %
1999	4 849	3 514	8 363	58 %
2000	5 311	3 665	8 976	59 %
2001	5 096	3 502	8 598	59 %
2002	7 217	4 859	12 076	60 %
2003	8 452	6 003	14 455	58 %
2004	9 475	6 257	15 732	60 %
2005	8 545	5 245	13 790	62 %
<b>Total</b>	<b>59 801</b>	<b>41 084</b>	<b>100 885</b>	<b>59 %</b>
Diplômé	19 346	4 453	23 799	81 %
Non diplômé	40 455	36 631	77 086	52 %

Source : CCQ.

Environ 80 % des jeunes de moins de 30 ans accédant à l'industrie de la construction se dirigent vers un métier et, parmi ceux-ci, 40 % détiennent un diplôme.

**Tableau 8. Admissions selon le statut professionnel et la diplomation, 1995-2005**

	Moins de 30 ans		30 ans et plus		Total des admissions	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
<u>Statut professionnel</u>						
Métiers	48 249	81 %	30 611	75 %	78 860	78 %
Occupations	11 552	19 %	10 473	25 %	22 025	22 %
Total	59 801	100 %	41 084	100 %	100 885	100 %
<u>% de diplômés dans les admissions des métiers</u>	40 %		14 %		30 %	

Source : CCQ.

## LES DIPLÔMÉS PERSÉVÈRENT DAVANTAGE DANS L'INDUSTRIE

L'industrie de la construction a accru énormément ses besoins en main-d'œuvre, ces dernières années, et ceux-ci demeureront élevés à moyen terme, d'autant plus que le nombre de départs à la retraite ira croissant, au fil des années. Bien que l'industrie recrute des milliers de nouveaux apprentis, la tendance révèle que 37 % d'entre eux abandonnent dans les cinq années suivant leur entrée. Après ce constat alarmant, une analyse sur le phénomène des abandons dans l'industrie de la construction a été réalisée en 2004.

Les données de la CCQ montrent que le taux d'abandon des apprentis est élevé surtout au cours des deux premières années d'activité dans la construction, en moyenne de 11 % par année, alors qu'il n'est que de 5 % les trois années suivantes. Les apprentis diplômés sont par contre moins nombreux à quitter l'industrie de la construction, avec un taux moyen d'abandon de 8 % au cours des deux premières années et de 4 % les trois années suivantes, pour un taux global de 27 % après cinq ans, comparativement à 44 % pour les non-diplômés.

**Tableau 9. Taux d'abandon des apprentis de la construction assujettie (moyenne annuelle, cohorte de 1998)**

Statut	Les deux premières années	Les trois années suivantes	Total après cinq ans
Diplômés	8 %	4 %	27 %
Non diplômés	13 %	6 %	44 %
Total	11 %	5 %	37 %

Source : CCQ.

Selon les résultats d'un sondage de la CCQ réalisé en août 2004, les raisons de départ ne sont pas fondamentalement différentes, entre les jeunes et les plus âgés. Parmi les salariés âgés de moins de 30 ans, 20 % ont quitté car ils étaient simplement entrés pour combler un emploi temporaire ou d'été, ce qui constitue la principale raison de départ des jeunes de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20. D'après les autres raisons de départ les plus mentionnées par les apprentis de moins de 30 ans, 17 % travaillent toujours dans la construction, mais ne sont plus couverts par les conventions collectives, 17 % sont partis pour des raisons économiques (fermeture de l'entreprise ou manque de travail), tandis que 7 % ont eu un problème de santé ou ont subi un accident de travail (comparativement à 11 % chez tous les apprentis).

**Tableau 10. Causes d'abandon des apprentis de l'industrie de la construction assujettie**

Causes d'abandon des apprentis	Moins de 30 ans	30 ans et plus	Total
Entré pour combler un travail d'été ou temporaire	20 %	17 %	17 %
Travail hors-conventions collectives	17 %	20 %	18 %
Raisons économiques (manque de travail, fermeture de l'entreprise)	17 %	12 %	14 %
Raisons personnelles	9 %	8 %	9 %
Conditions de travail	8 %	7 %	7 %
Problème de santé / accident de travail	7 %	13 %	11 %
Mauvais choix de carrière	7 %	7 %	7 %
Règles imposées dans l'industrie de la construction	3 %	6 %	5 %
Relations avec les collègues, patron ou syndicat	3 %	3 %	3 %
Autre raison	3 %	5 %	4 %
Inconnue	3 %	5 %	4 %

Source : CCQ.

### **EN MOYENNE QUATRE ANS, POUR DEVENIR COMPAGNON**

Les données officielles sur les moyennes d'heures travaillées annuellement dans la construction couverte par les conventions collectives sont relativement faibles, *a priori*. En effet, la moyenne des heures rapportée par salarié en 2005 n'était que de 946 heures. Chez les compagnons, la moyenne était de 1 073 heures; chez les apprentis, elle n'était que de 822 heures; et chez les occupations, de 856 heures. Comme la durée d'apprentissage est en général de 6 000 heures, on pourrait ainsi s'attendre à ce qu'un apprenti prenne en moyenne sept ans, avant d'être admissible à l'examen de qualification pour l'obtention d'un certificat de compétence-compagnon. Or, nous verrons plus loin qu'un apprenti prend plutôt quatre ans, en moyenne, pour devenir compagnon, s'il réussit l'examen au premier essai. Examinons ce paradoxe.

Le cheminement professionnel de chaque apprenti peut diverger sensiblement de la moyenne. Il en est ainsi des apprentis qui atteignent le statut de compagnon, en particulier de l'apprenti diplômé. En 2005, les apprentis diplômés ont rapporté en effet une moyenne de 998 heures chacun, soit 35 % de plus que la moyenne de 735 heures des apprentis non-diplômés. De plus, les moyennes sont biaisées par le fait que plusieurs apprentis n'intègrent l'industrie qu'en cours d'année, de sorte que la moyenne d'heures ne couvre alors que quelques mois. Lorsque l'on considère plutôt toutes les heures rapportées au cours des douze mois suivant l'entrée d'un apprenti, on constate ainsi que la moyenne est de 1 110 pour les diplômés débutants, comparativement à 680 pour les non-diplômés. Force est d'ajouter que les diplômés obtiennent également des crédits d'heures pour leur temps de formation, ce qui accélère leur durée d'apprentissage.



**Tableau 11. Moyenne d'heures travaillées par les apprentis**

	Moyenne d'heures en 2005		Moyenne d'heures des nouveaux apprentis, 12 mois suivant leur entrée <sup>7</sup>	
	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés
Briqueur-maçon	797	684	856	640
Calorifugeur	1 160	1 092	1 315	634
Carreleur	828	617	896	601
Charpentier-menuisier	867	749	995	711
Chaudronnier	1 402	998	1 557	n.d.
Cimentier-applicateur	832	752	843	641
Couvreur	737	521	735	521
Électricien	1 108	892	1 228	665
Installateur de systèmes de sécurité	754	610	n.d.	1 312
Ferblantier	1 059	914	1 095	972
Ferrailleur	693	529	1 073	558
Frigoriste	1 197	1 006	1 161	783
Grutier	973	704	1 381	n.d.
Mécanicien d'ascenseur	1 533	1 123	1 674	1 234
Mécanicien de machinerie lourdes	852	797	882	978
Mécanicien en protection-incendie	1 359	1 268	1 630	1 249
Mécanicien industriel de chantier	744	555	724	385
Monteur d'acier de structure	898	704	956	489
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 043	799	1 024	760
Opérateur d'équipement lourd	608	664	712	632
Opérateur de pelles mécaniques	768	683	719	522
Peintre	751	651	808	574
Plâtrier	819	614	985	624
Poseur de revêtements souples	661	500	930	439
Poseur de systèmes intérieurs	920	800	1 112	732
Serrurier de bâtiment	803	718	1 300	796
Tuyauteur	1 224	1 055	1 398	1 056
Ensemble des métiers	998	735	1 110	680

En outre, il est probable que les apprentis qui réalisent une faible moyenne d'heures, abandonnent davantage. Ceux qui n'abandonnent pas et atteignent le statut de compagnon accumulent donc plus rapidement les heures requises que ne le suggèrent les simples moyennes d'heures.

<sup>7</sup> Apprentis entrés en 2004.

En 2005, 2 524 apprentis<sup>8</sup> ont été admis à l'examen de qualification qui mène à l'obtention d'un certificat de compétence-compagnon dans leur métier. De ce nombre, 1 831 ont réussi l'examen après un seul essai, dont 67 % détenaient un diplôme d'études professionnelles. Cela leur a pris en moyenne quatre ans, pour devenir compagnons.

Il faut préciser cependant que, puisque la période d'apprentissage requise diffère selon le métier, le nombre d'années écoulées avant d'être admis à l'examen varie. En outre, les crédits d'heures versés aux diplômés varient selon les métiers. La saisonnalité est également un facteur important à considérer, retardant la complétion de la période d'apprentissage. Par exemple, bien que le métier de couvreur requière une des plus courtes durées d'apprentissage (2 000 heures), les registres révèlent que près de trois ans s'écoulent, avant de devenir compagnon. Un autre facteur qui risque de prolonger la période d'apprentissage est l'échec à l'examen de qualification. Dans pareil cas, une reprise peut avoir lieu trois mois après l'échec.

Les diplômés ont en général moins de difficulté à réussir leur examen de qualification. En effet, 81 % des diplômés ont réussi leur examen au premier essai, en 2005, ce qui surpasse le taux de réussite des non-diplômés, qui s'est établi à 60 %. On constate d'ailleurs une augmentation du taux de réussite, depuis 1994, pour les diplômés, de 18 points de pourcentage, de même que pour les non-diplômés, mais dans une moindre mesure, soit de 12 points de pourcentage.

---

<sup>8</sup> Il s'agit d'« apprentis réguliers », c'est-à-dire ceux qui complètent chaque période d'apprentissage requise par le métier, l'une après l'autre, dans l'industrie assujettie à la Loi R-20.

**Tableau 12. Durée de l'apprentissage et réussite à l'examen de qualification, selon le métier et la détention de diplôme, par les travailleurs ayant réussi leur examen au premier essai, en 2005**

	Durée de l'apprentissage		Réussite <sup>9</sup> à l'examen menant à l'obtention d'un certificat de compétence-compagnon			
			Diplômés		Non-diplômés	
	Heures requises	Années <sup>10</sup>	Nombre	%	Nombre	%
Briqueteur-maçon	6 000	5,2	68	99 %	23	79%
Calorifugeur	6 000	3,4	16	67 %	18	90%
Carreleur	6 000	4,8	11	85 %	14	88%
Charpentier-menuisier	6 000	4,5	307	83 %	169	60%
Chaudronnier	6 000	4,0	34	100 %	1	100 %
Cimentier-applicateur	4 000	3,9	17	81 %	38	70 %
Couvreur	2 000	2,9	20	57 %	37	22 %
Électricien	8 000	4,8	219	71 %	4	33 %
Installateur de système de sécurité	6 000	3,6	5	83 %	-	-
Ferblantier	6 000	4,2	28	68 %	45	61 %
Ferraillieur	2 000	1,5	44	94 %	11	79 %
Frigoriste	8 000	4,2	83	94 %	2	67 %
Grutier	2 000	0,9	18	95 %	-	-
Mécanicien d'ascenseur	10 000	5,2	15	100 %	12	100 %
Mécanicien de machinerie lourde	6 000	2,8	3	100 %	1	100 %
Mécanicien en protection-incendie	8 000	5,1	25	96 %	17	94 %
Mécanicien industriel de chantier	6 000	3,6	8	80 %	-	-
Monteur d'acier de structure	4 000	3,8	34	94 %	14	93 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	6 000	4,6	7	70 %	18	55 %
Opérateur d'épanduse	2 000	2,1	-	-	-	-
Opérateur de niveleuses	2 000	2,1	5	63 %	3	60 %
Opérateur de rouleaux	2 000	2,2	2	100 %	3	100 %
Opérateur de tracteurs	2 000	2,3	14	100 %	33	97 %
Opérateur de pelles	2 000	2,3	16	84 %	14	67 %
Peintre	6 000	5,3	23	88 %	46	70 %
Plâtrier	6 000	5,6	6	38 %	6	21 %
Poseur de revêtement souples	2 000	2,9	14	64 %	14	61 %
Poseur de systèmes intérieurs	6 000	4,4	18	72 %	26	65 %
Serrurier de bâtiment	4 000	3,1	4	80 %	11	92 %
Plombier	8 000	4,7	164	84 %	19	73 %
Poseur d'appareil de chauffage	8 000	4,3	2	67 %	2	100 %
Ensemble des métiers et spécialités	--	4,2	1 230	81 %	601	60%

<sup>9</sup> Au premier essai.

<sup>10</sup> Durée moyenne d'apprentissage pour un « apprenti régulier » avant de réussir l'examen de qualification au premier essai en 2005.

## **UN BESOIN DE 9 000 À 10 000 NOUVEAUX TRAVAILLEURS PAR ANNÉE, SUR LES CHANTIERS**

La bonne conjoncture des dernières années s'est traduite par une montée spectaculaire des entrées de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. En 2005, avec 13 800 nouveaux travailleurs, il y a eu trois fois plus d'entrées qu'au milieu des années 1990. La récession des années 1990 a par contre réduit les besoins de nouveaux travailleurs, ce qui a fait augmenter la moyenne d'âge des travailleurs en place, qui est passée de 37 ans en 1990 à 41 ans en 1998, de sorte que le vieillissement de la main-d'œuvre a commencé à préoccuper de nombreux observateurs. Bien que l'âge moyen commence à reculer grâce au recrutement massif de jeunes qui a eu cours ces dernières années, on compte actuellement 16 000 travailleurs âgés de 55 ans ou plus, ce qui est un nouveau record. Plusieurs départs à la retraite sont donc prévisibles. Il faudra remplacer annuellement de 1 500 à 2 000 départs nets de travailleurs âgés de 55 ans et plus. Ce phénomène n'est toutefois qu'un des éléments qui expliquent le roulement de la main-d'œuvre dans la construction.

Afin d'évaluer les besoins de diplômés de l'industrie de la construction par métier, la CCQ procède à une vaste consultation auprès de quelque 250 patrons et représentants syndicaux siégeant aux 26 différents sous-comités professionnels regroupés sous son égide. En 2002, cet exercice avait amené l'industrie à estimer à 4 500 ses besoins annuels en main-d'œuvre diplômée. L'industrie a d'ailleurs admis 4 200 diplômés dans l'un ou l'autre des métiers, en 2004, tandis que l'on a compté 200 finissants dans des occupations spécialisées. Le nombre de diplômés représentait en 2004 environ une proportion de 40 % de l'ensemble des nouveaux apprentis admis dans l'industrie de la construction. La plus récente réévaluation des besoins, effectuée en 2005, établit maintenant un nouvel objectif de 5 500 diplômés par année en moyenne, pour combler les besoins de 2005 à 2008.

D'ici 2008, tous les métiers continueront à avoir des besoins importants de relève, en raison d'un vieillissement accru et d'un roulement élevé des travailleurs. En termes nets, les besoins de recrutement de l'industrie de la construction s'établiront entre 9 000 et 10 000 nouveaux travailleurs par année.

## LA POPULARITÉ CROISSANTE DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Les établissements d'enseignement qui offrent de la formation dans le domaine de la construction roulent à plein régime, et les jeunes semblent de nouveau attirés par les perspectives d'emploi et les conditions de travail dans l'industrie de la construction. Certaines écoles ont réorganisé leur mode de fonctionnement, et leur capacité a été optimisée grâce à l'ajout de cours de soir et de fin de semaine, ainsi que de sessions d'été. D'autres ont agrandi leurs locaux ou se sont dotés de nouveaux bâtiments.

Malgré les efforts qui ont été déployés, de nombreux candidats aux métiers de la construction sont mis sur des listes d'attente qui parfois s'étendent sur plusieurs années. Certains programmes de formation professionnelle, notamment en charpenterie-menuiserie et en électricité, sont très populaires. L'école doit alors choisir quels seront les candidats admis. Le refus d'une candidature n'est pas synonyme d'échec, mais de manque de place. Force est de préciser néanmoins que certains programmes sont moins fréquentés. Les métiers de briqueteur-maçon, de cimentier-applicateur, de couvreur, de ferblantier et de monteur mécanicien-vitrier attirent moins la clientèle.

*Pour en savoir plus sur les métiers et occupations de la construction, consultez la brochure Métiers et occupations dans l'industrie de la construction, publiée par la Commission de la construction du Québec. La brochure comporte des fiches de renseignements spécifiques sur les 26 métiers de la construction et sur quatre occupations spécialisées, et se trouve également sur le site Internet officiel de la CCQ : [www.ccq.org](http://www.ccq.org).*



Patricia Carvajal, économiste  
Direction recherche et organisation  
Commission de la construction du Québec  
20 septembre 2006