



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

2021





Le 26 mai 2022

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

Monsieur le Ministre,

Au nom de la Commission de la construction du Québec (CCQ), je vous transmets le *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* pour l'année 2021. Il s'agit du septième rapport sur le Carnet référence construction (Carnet), depuis la mise en ligne de ce service, le 9 septembre 2013.

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

En bref :

- En période de forte activité sur les chantiers, le Carnet reçoit davantage de demandes :
 - Les employeurs ont cherché 74 550 salariés par le truchement du Carnet en 2021, soit 20 % de plus qu'en 2020,
 - Le Carnet est utilisé dans les situations où un employeur ne parvient pas à trouver la main-d'œuvre dans son propre réseau ;
- Ces démarches conduisent à peu de résultats en termes d'embauche :
 - Les listes fournies via le Carnet ont permis de combler approximativement 7 % des besoins déclarés au Carnet.

Il demeure évident que les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre ont évolué et que le contexte général a changé. Les employeurs de la construction relèvent des défis importants en lien avec la rareté de la main-d'œuvre, dans l'ensemble des métiers et dans toutes les régions. Cette situation a d'ailleurs mené à l'adoption de nouvelles mesures réglementaires permettant de contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre sur les chantiers du Québec. La CCQ s'est engagé à ce que ces mesures fassent l'objet d'une évaluation 24 mois après leur mise en vigueur. Ainsi, les effets et impacts de ces changements sur la disponibilité de la main-d'œuvre seront étudiés.

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



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



TABLE DES MATIÈRES

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



ANNEXE	12
Tableau 1 : Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salariés, annuellement	12
Tableau 2 : Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuellement.....	13
Tableau 3 : Données sectorielles : déclarations de besoin de main-d'œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuellement	14
Tableau 4 : Données par métier : déclarations de besoin de main-d'œuvre, nombre et part des salariés recherchés, et part du métier dans l'industrie, annuellement	15
Tableau 5 : Données par statut : déclarations de besoin, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l'industrie, annuellement	16
Tableau 6 : Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement	16
Tableau 7 : Proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel.....	17
Tableau 8 : Activité des titulaires de permis de référence, annuellement.....	18
Tableau 9 : Données annuelles sur les références des titulaires de permis, par association syndicale	19
Tableau 10 : Références de la CCQ, annuellement	20
Tableau 11 : Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement.....	21
Tableau 12 : Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement.....	21
Tableau 13 : Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement	22
Tableau 14 : Sources déclarées d'embauche 2013-2021, moyenne mensuelle.....	22
Tableau 15 : Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales	23
Tableau 16 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement.....	23
Tableau 17 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié, annuellement.....	23
Tableau 18 : Nombre d'embauches déclarées par les employeurs ayant pour source les listes des titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié et son métier ou occupation, en 2021.....	24
Tableau 19 : Part des salariés recherchés par métier et occupation, et proportion du métier ou de l'occupation, selon le sexe, en 2021	25
Tableau 20 : Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, en 2021	26
Tableau 21 : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2021	26
Tableau 22 : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2021	26
Tableau 23 : Embauches selon le sexe, toutes sources d'embauche confondues, annuellement.....	26
Tableau 24 : Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuellement.....	27



INTRODUCTION

« La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente. Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant : la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service. »

Extrait – article 26 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, a.123, 1^{er} al., par. 8.6°)

Rappel

Le Carnet référence construction (Carnet) est une plateforme Web qui rassemble les services en ligne liés à la gestion et à la référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. L'objectif est de permettre de référer aux entreprises la main-d'œuvre dont elles ont besoin rapidement, efficacement et avec transparence. Sur cette plateforme interactive, les employeurs expriment leurs besoins de main-d'œuvre, les travailleurs mettent leurs compétences en valeur et les associations titulaires de permis peuvent référer des candidats.

Depuis le 9 septembre 2013, les employeurs utilisent le Carnet pour déclarer leurs besoins de main-d'œuvre. Toutes les demandes de référence de main-d'œuvre se font exclusivement en ligne, sur la plateforme.

Le Carnet :

- alimente la banque de profils professionnels des travailleurs de la construction – plus les profils sont complets, plus les travailleurs ont de chances d'être référés pour un emploi selon leurs attentes ;
- permet aux employeurs de chercher des profils de compétences et des certifications spécifiques ;
- transmet les demandes des employeurs aux associations titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats ;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche ou de fin d'emploi.

Un mot sur l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi un peu plus de 271 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne entre 2013 et 2021, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 190 000 travailleurs et plus de 26 000 employeurs. C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur-employeur se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail.



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 2021 a augmenté de 21 %, par rapport à 2020. Rappelons que l'activité sur les chantiers a été arrêtée pendant une trentaine de jours au printemps 2020, pendant la première vague de la pandémie de COVID-19, ce qui a eu un impact sur le volume d'heures.


Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, huit 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 2020, l'utilisation du Service de référence avait diminué, coïncidant avec la chute du volume de travail dans l'industrie de la construction. Les heures déclarées totales ayant augmenté durant l'année, 2021 est marquée par une augmentation dans l'utilisation du Service de référence ;
- L'augmentation de l'utilisation du Carnet en 2021 est généralisée dans tous les secteurs de la construction, tout comme le niveau d'activité de l'industrie. Néanmoins, la hausse de l'utilisation du Carnet est proportionnellement la plus élevée dans le secteur Industriel.

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

Lorsqu'un employeur cherche des travailleurs à l'aide du Carnet, il fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre. Il s'agit d'une demande électronique qui a pour but de recevoir des listes de travailleurs qui correspondent à ses critères.

- Ce sont 4 931 employeurs qui ont fait 28 530 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 74 556 salariés. Par rapport à 2020, ces données représentent :
 - une hausse de 5 % du nombre d'employeurs utilisateurs,
 - une hausse d'environ 19 % des déclarations et de 20 % du nombre de salariés recherchés ;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur est à la hausse, passant de 5,1 en 2020 à 5,8 en 2021 ;
- En 2021, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est sensiblement comparable à la part des heures travaillées dans les secteurs Industriel et Résidentiel. Les secteurs Génie civil et voirie et Institutionnel et commercial sont sous-représentés dans les besoins ;
- Dans la plupart des cas, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel à la répartition du nombre de travailleurs par métier – situation similaire à celle de 2020 ;
- Quelques métiers affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, notamment les tuyauteurs et les carreleurs. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés ;

- 
- Un peu moins de la moitié des besoins exprimés par les employeurs concerne les apprentis, mais ces derniers ne représentent que 32 % de la main-d'œuvre ;
 - En 2021, une demande de référence de la part d'un employeur vise, en moyenne, l'embauche de 2,6 travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un seul travailleur est en légère baisse, passant de 55 % à 51 % du total des demandes.

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

Lorsque les employeurs font leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre, ils sont invités à utiliser des critères avancés de recherche pour préciser leurs demandes. Le degré de précision est évidemment un facteur déterminant dans la qualité des listes transmises.

- Dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre de 2021, 70,7 % des employeurs ont précisé au moins un critère particulier. Cette proportion est assez stable depuis 2015 ;
- Les 3 critères les plus utilisés sont « temps plein », « jour » et « permis de conduire », respectivement utilisés par 64,6 %, 61,5 % et 43,4 % des employeurs. Ce sont des critères qui ne démontrent pas la recherche de compétences spécifiques.

La participation aux profils professionnels (tableau 7)

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

- En 2021, 30 283 participants ont rempli leur profil professionnel, une baisse de 1,5 % comparativement à 2020 ;
- Un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté dans la majorité des métiers ;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteurs de certificat de compétence ayant rempli leur profil professionnel a diminué entre 2020 et 2021, passant de 15,7 % à 14,9 %. La proportion chez les femmes est passée de 15,1 % à 12,7 % et celle qui est constatée chez les hommes, de 15,7 % à 14,9 %. Ces derniers représentent plus de 97 % des profils remplis pour l'année 2021 ;
- Il semble naturel que la proportion de profils remplis diminue, dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre que subit l'industrie.

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


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

- Il y a 38 associations titulaires de permis, soit 5 de moins que de 2014 à 2020 ;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre des employeurs en envoyant 29 567 listes de candidats (une augmentation de 8 % par rapport à 2020) ;
 - Ces listes contenaient 98 987 candidatures (une baisse de 3 % par rapport à 2020),
 - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI), la Centrale des syndicats démocratiques (Construction) (CSD Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) ont diminué leur proportion de réponses comprenant la référence de candidats, alors que la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) l'a augmentée,
 - 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 29 % et 26 % des demandes reçues ;
- Ce sont 6 674 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une baisse de 18 % par rapport à 2020) ;
- Dans 42 % des cas, les associations titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre ;
- En 2021, chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre a été partagée, en moyenne 7 fois, avec les associations titulaires de permis, et celles-ci ont répondu à près de 15 % de ces demandes ;
- En 2021, les associations titulaires de permis ont répondu en envoyant 3 candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 15 fois sur des listes.

Les références de la CCQ (tableau 10)

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

- La CCQ a fourni plus de 28 500 listes régulières de salariés, en 2021. Il s'agit d'une augmentation de 19 % par rapport à 2020 ;
- En 2021, 845 listes additionnelles ont été demandées par des employeurs déclarant des besoins particuliers ou n'ayant pas comblé leurs besoins par la première liste (hausse de 102 % par rapport à 2020), tandis que 1 005 listes personnalisées ont été demandées (augmentation de 46 % par rapport à 2020) ;

- 
- En 2021, la CCQ a proposé 537 828 candidatures, dont 40 285 candidats différents (respectivement des variations de 21 % et de -2 % par rapport à 2020);
 - Les candidats se retrouvaient en moyenne 13 fois sur les listes de la CCQ en 2021, comparativement à 7 fois en moyenne en 2014. Cette réalité reflète le faible niveau de disponibilité des travailleurs de l'industrie.

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

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

- Par rapport à 2020, le taux de non-conformité des employeurs a légèrement diminué en 2021 :
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 14,4 % en 2021, comparativement à 16,4 % en 2020,
 - Depuis 2016, il semble y avoir une détérioration dans la conformité des déclarations d'embauche initiale de la part des employeurs;
- Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse constante, depuis 2014 (baisse de 9 % de 2020 à 2021).
- Le nombre d'avis d'embauche est en hausse, en 2021 (hausse de 8 % par rapport à 2020).

Les sources de recrutement identifiées (tableaux 14 à 18)

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

- En 2021, les embauches sont surtout effectuées dans le réseau de l'employeur (salarié connu et réseau personnel) (92 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (2 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (4 %);
 - La répartition des sources d'embauche est restée assez stable, de 2014 à 2021;
- Le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2021 reflète assez bien la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme cela a été observé depuis 2014;
- Un nombre de 2 709 embauches ont pour source les titulaires de permis et 2 712 sont issues des listes fournies par la CCQ (variations de 3 % et de -2 % par rapport à 2020) :
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 74 556 salariés. Ainsi, 7 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ. Cette proportion est en baisse notable depuis 2016;
- Des 2 709 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI) (80 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (16 %), situation également observable en 2020 :
 - Le CPQMCI affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 6 des 8 métiers ou occupations qui, historiquement, comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.



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

- Les femmes constituent 3,3 % de la main-d'œuvre active en 2021, soit plus de 6 200 travailleuses ;
- Environ 80 % des femmes actives sur les chantiers travaillent dans l'un des 6 métiers ou occupations les plus recherchés dans le Carnet ;
- La part des femmes qui remplissent leur profil professionnel est légèrement plus basse que celle des hommes (12,7 % contre 14,9 %) pour une deuxième année consécutive. L'écart entre ces deux parts s'est accentué depuis la dernière année, alors qu'il était de 0,6 % en 2020 ;
- Par rapport au total des embauches en 2021, le Carnet a été la source de 3 % des embauches des femmes, soit un point de pourcentage de moins que pour les hommes (4 %) ;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2021 :
 - En cours d'année, 10 % 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, 22 % 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 41 % des hommes ;
- Dans l'ensemble des activités du Carnet depuis sa mise en place, la situation des femmes s'est davantage améliorée que celle des hommes. Un des principaux points à retenir est que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, alors qu'à l'inverse, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.
 - Il semble que l'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ ait un impact positif sur l'embauche de celles-ci, puisque l'on note une proportion d'embauche plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette dynamique est observable depuis 2014.



SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

La vigie et les enquêtes

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

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

Cette vigie permet de détecter des anomalies. Lorsque ces situations se produisent, une approche est effectuée auprès des utilisateurs du Carnet afin de les informer et de les sensibiliser à la réglementation en vigueur. La plupart du temps, ces démarches sont fructueuses.

À cette vigie s'ajoutent des enquêtes qui en découlent ou qui sont entreprises par la CCQ. En 2021, la CCQ n'a pas ouvert de dossier d'enquête relativement à la référence illégale. Depuis la mise en ligne du Carnet, un total de 13 accusations en lien avec la référence illégale ont été portées (articles 119.0.1, 119.0.1, alinéas 1 et 2 de la loi R-20). De ce nombre, 8 procès ont été entendus en cours et 5 ont donné lieu à des condamnations.

Il est pertinent de noter qu'une autre voie pour assurer la conformité du Carnet existe, que la CCQ n'est toutefois pas en position d'évaluer. En effet, le *Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* prévoit que le Bureau des permis du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique des règles concernant l'émission des permis de référence. Ces règles incluent des vérifications des antécédents judiciaires, le dépôt de code d'éthique, etc. Il a aussi le pouvoir de suspendre les permis si des irrégularités lui sont rapportées. Il semble que cette voie de régulation n'ait pas été utilisée.

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et des salariés de l'industrie permettent de dégager certains constats généraux en lien avec le climat sur les chantiers. Les fluctuations ne peuvent être exclusivement attribuées à l'utilisation du Carnet, mais celui-ci n'y est certainement pas étranger non plus.

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

Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet

Au cours de l'année 2021, le Bureau des plaintes a reçu 6 plaintes à l'égard du Carnet, soit une de plus qu'en 2020. Cette année, la majorité des plaintes provenaient d'employeurs. Seulement deux salariés se sont plaints à ce sujet. Pour la plupart, les plaintes concernent des insatisfactions quant au fonctionnement de l'outil Web et à la qualité des listes de référence reçues. On note, entre autres, que le fait que des travailleurs en emploi puissent se retrouver sur les listes demeure incompris et cause des soucis.

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2017	2018	2019	2020	2021	Différence
Employeur	16	9	9	4	4	0
Travailleur	7	3	0	1	2	+1
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes comptables	0	0	0	0	0	0
Total	23	12	9	5	6	+1

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 8 ans

Il s'est écoulé 8 années, depuis la mise en ligne du Carnet. Aujourd'hui, comme en 2020, nous notons des tendances qui persistent. Ces tendances ont été exprimées clairement dans les rapports des années passées et sont maintenues pour l'année 2021.

L'atteinte des objectifs de la réglementation

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

- Assurer le libre choix des employeurs lors de l'embauche ;
- Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche ;
- Apporter de la transparence dans le processus de référence ;
- Favoriser le pluralisme syndical ;
- Mettre en valeur les candidatures féminines.

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

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

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

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

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

La fréquence des rapports

Nous croyons opportun de modifier la fréquence des rapports pour que chaque cycle de compte rendu soit de 3 ans. Si le ministre y consent, le prochain rapport couvrirait donc la période 2022-2024.

ANNEXE

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

	2019	2020	2021	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	177,4	162,1	195,6	21 %
Nombre d'employeurs	26 087	25 785	26 490	3 %
Nombre de salariés	176 319	177 489	190 104	7 %

*D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2022.

Tableau 2

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

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations de besoins de main-d'œuvre		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
			Variation		Différence		Différence
1	2019	18 584		56 %		22 %	
	2020	13 076	-30 %	55 %	-1 %	21 %	-1 %
	2021	14 446	10 %	51 %	-4 %	19 %	-2 %
2	2019	8 185		24 %		20 %	
	2020	6 078	-26 %	25 %	1 %	20 %	0 %
	2021	7 899	30 %	28 %	2 %	21 %	2 %
3	2019	2 065		6 %		7 %	
	2020	1 535	-26 %	6 %	0 %	7 %	0 %
	2021	2 188	43 %	8 %	1 %	9 %	1 %
4	2019	1 757		5 %		8 %	
	2020	1 006	-43 %	4 %	-1 %	6 %	-2 %
	2021	1 195	19 %	4 %	0 %	6 %	0 %
5	2019	1 135		3 %		7 %	
	2020	940	-17 %	4 %	1 %	8 %	1 %
	2021	1 207	28 %	4 %	0 %	8 %	1 %
6-10	2019	1 235		4 %		13 %	
	2020	899	-27 %	4 %	0 %	13 %	0 %
	2021	1 126	25 %	4 %	0 %	13 %	0 %
11-15	2019	138		0 %		2 %	
	2020	95	-31 %	0 %	0 %	2 %	0 %
	2021	113	19 %	0 %	0 %	2 %	0 %
16-20	2019	150		0 %		4 %	
	2020	92	-39 %	0 %	0 %	3 %	-1 %
	2021	140	52 %	0 %	0 %	4 %	1 %
21+	2019	232		1 %		17 %	
	2020	195	-16 %	1 %	0 %	20 %	3 %
	2021	216	11 %	1 %	0 %	17 %	-3 %
Total	2019	33 481		100 %		100 %	
	2020	23 916	-29 %	100 %		100 %	
	2021	28 530	19 %	100 %		100 %	

Tableau 3

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

Secteur	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Heures travaillées		
			Var.		Var.		Var.		Diff.	% du total	Volume (millions)**	Var.
Génie civil et voirie	2019	3 194		549		7 081		8 %		20 %	34,9	
	2020	2 344	-27 %	454	-17 %	5 350	-24 %	9 %	0 %	19 %	31,6	-10 %
	2021	2 665	14 %	462	2 %	6 728	26 %	9 %	0 %	19 %	37,5	19 %
Industriel	2019	1 360		298		4 654		6 %		6 %	11,4	
	2020	974	-28 %	216	-28 %	2 555	-45 %	4 %	-1 %	6 %	9,2	-20 %
	2021	1 220	25 %	232	7 %	3 489	37 %	5 %	1 %	6 %	11,4	24 %
Institutionnel et commercial	2019	15 180		2 843		46 337		55 %		55 %	98,1	
	2020	10 418	-31 %	2 248	-21 %	27 946	-40 %	45 %	-11 %	54 %	88,3	-10 %
	2021	12 393	19 %	2 247	0 %	35 434	27 %	48 %	3 %	54 %	105,0	19 %
Résidentiel	2019	8 671		2 215		14 782		18 %		19 %	33,0	
	2020	6 617	-24 %	1 901	-14 %	14 860	1 %	24 %	6 %	20 %	33,1	0 %
	2021	7 973	20 %	2 073	9 %	15 179	2 %	20 %	-3 %	21 %	41,8	26 %
Non identifié	2019	5 076		1 323		10 870		13 %				
	2020	3 563	-30 %	1 017	-23 %	11 608	7 %	19 %	6 %			
	2021	4 279	20 %	1 275	25 %	13 726	18 %	18 %	0 %			
Total*	2019	33 481		5 692		83 724		100 %		100 %	177,4	
	2020	23 916	-29 %	4 698	-17 %	62 319	-26 %	100 %		100 %	162,1	-9 %
	2021	28 530	19 %	4 931	5 %	74 556	20 %	100 %		100 %	195,6	21 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2022.

Tableau 4

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

Métier ou occupation	Déclarations de besoins de main-d'œuvre				Salariés recherchés				Part des salariés recherchés				Part dans l'industrie*			
	2019	2020	2021	Var.	2019	2020	2021	Var.	2019	2020	2021	diff.	2019	2020	2021	diff.
Charpentier-menuisier	7 723	5 455	7 598	39 %	19 814	14 323	19 662	37 %	24 %	23 %	26 %	3 %	27 %	27 %	28 %	0,6 %
Occupation	4 564	3 170	3 586	13 %	13 575	10 231	11 595	13 %	16 %	16 %	16 %	-1 %	16 %	17 %	16 %	-0,4 %
Électricien	3 815	2 496	3 674	47 %	6 523	6 954	7 451	7 %	8 %	11 %	10 %	-1 %	11 %	11 %	11 %	0,0 %
Peintre	1 939	1 302	1 727	33 %	7 537	3 667	4 085	11 %	9 %	6 %	5 %	0 %	4 %	4 %	4 %	0,0 %
Plâtrier	2 206	1 863	2 074	11 %	4 187	4 270	6 345	49 %	5 %	7 %	9 %	2 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Tuyauteur	1 434	1 162	1 199	3 %	4 139	3 002	3 030	1 %	5 %	5 %	4 %	-1 %	6 %	6 %	6 %	0,0 %
Monteur-assembleur	1 703	1 465	1 407	-4 %	4 112	2 793	2 589	-7 %	5 %	4 %	3 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	-0,2 %
Poseur de systèmes intérieurs	1 002	780	799	2 %	1 642	2 431	4 110	69 %	2 %	4 %	6 %	2 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Briqueteur-maçon	1 145	782	791	1 %	2 834	2 109	2 239	6 %	3 %	3 %	3 %	0 %	3 %	3 %	3 %	0,1 %
Couvreur	724	736	885	20 %	2 402	1 705	2 602	53 %	3 %	3 %	3 %	1 %	3 %	3 %	3 %	-0,1 %
Cimentier-applicateur	879	710	585	-18 %	2 621	1 902	1 981	4 %	3 %	3 %	3 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Carreleur	823	379	350	-8 %	3 729	1 178	1 029	-13 %	4 %	2 %	1 %	-1 %	2 %	1 %	1 %	0,0 %
Ferrailleur	378	280	297	6 %	2 047	1 466	1 000	-32 %	2 %	2 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,1 %
Ferblantier	954	693	652	-6 %	1 577	1 336	1 411	6 %	2 %	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %	3 %	0,0 %
Frigoriste	997	650	789	21 %	1 344	1 332	1 239	-7 %	2 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,1 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	612	295	308	4 %	1 083	576	442	-23 %	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles	525	205	247	20 %	844	334	774	132 %	1 %	1 %	1 %	1 %	5 %	5 %	5 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	479	282	327	16 %	808	447	651	46 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	449	269	318	18 %	692	455	598	31 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Grutier	312	292	270	-8 %	604	610	424	-30 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	321	176	238	35 %	486	314	409	30 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	4 %	-0,1 %
Calorifugeur	225	152	140	-8 %	503	266	365	37 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	137	155	108	-30 %	323	246	190	-23 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien de chantier	76	83	106	28 %	183	207	209	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0,0 %
Chaudronnier	23	35	23	-34 %	66	91	67	-26 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-0,1 %
Mécanicien de machines lourdes	36	49	32	-35 %	49	74	59	-20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	33 481	23 916	28 530	19 %	83 724	62 319	74 556	20 %	100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	

* En termes de nombre de salariés actifs.

Tableau 5

Données par statut : déclarations de besoins, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l'industrie, annuellement

Statut	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Nombre de salariés	
										% du total	Nombre de salariés**
Apprenti	2019	15 328		3 840		38 537		46 %		29 %	51 737
	2020	11 112		3 178		29 215		47 %		30 %	53 309
	2021	13 396	21 %	3 372	6 %	35 041	20 %	47 %	0 %	32 %	60 078
Compagnon	2019	13 589		3 800		31 612		38 %		54 %	95 265
	2020	9 634		3 039		22 873		37 %		54 %	95 400
	2021	11 548	20 %	3 298	9 %	27 920	22 %	37 %	1 %	52 %	99 021
Occupation	2019	4 564		1 390		13 575		16 %		17 %	29 317
	2020	3 170		1 074		10 231		16 %		16 %	28 780
	2021	3 586	13 %	1 155	8 %	11 595	13 %	16 %	-1 %	16 %	31 005
Total*	2019	33 481		5 692		83 724		100 %		100 %	176 319
	2020	23 916		4 698		62 319		100 %		100 %	177 489
	2021	28 530	19 %	4 931	5 %	74 556	20 %	100 %		100 %	190 104

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2022.

Tableau 6

Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

Critère	2019	2020	2021	Différence
Jour	59,2 %	60,3 %	61,5 %	1,2 %
Temps plein	60,1 %	61,5 %	64,6 %	3,1 %
Permis de conduire	41,5 %	41,8 %	43,4 %	1,6 %
Diplôme	26,5 %	26,4 %	28,6 %	2,3 %
Certification	10,0 %	11,7 %	12,0 %	0,3 %
Tâche	10,4 %	11,7 %	12,0 %	0,3 %
Sans critères	32,4 %	31,5 %	29,3 %	-2,3 %

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

Métier ou occupation	% des détenteurs du métier ou de l'occ.			Différence
	au 25 janvier 2020	au 18 janvier 2021	au 18 janvier 2022	
Monteur-assembleur	21,1 %	21,9 %	21,2 %	-0,7 %
Grutier	20,4 %	20,7 %	20,2 %	-0,5 %
Électricien	19,5 %	19,2 %	18,1 %	-1,1 %
Peintre	18,6 %	18,0 %	17,2 %	-0,8 %
Tuyauteur	18,0 %	17,7 %	16,8 %	-0,9 %
Ferblantier	16,5 %	16,8 %	16,6 %	-0,2 %
Mécanicien de chantier	17,4 %	17,0 %	16,0 %	-1,0 %
Opérateur de pelles	17,9 %	16,5 %	15,9 %	-0,6 %
Ferrailleur	16,9 %	15,8 %	15,6 %	-0,2 %
Opérateur d'équipement lourd	16,1 %	16,4 %	15,4 %	-1,0 %
Occupation	15,8 %	15,6 %	15,3 %	-0,3 %
Mécanicien de machines lourdes	17,1 %	16,3 %	15,2 %	-1,1 %
Briqueur-maçon	17,3 %	16,9 %	15,0 %	-1,9 %
Poseur de systèmes intérieurs	15,3 %	14,5 %	14,5 %	0,0 %
Charpentier-menuisier	14,7 %	14,4 %	14,0 %	-0,3 %
Plâtrier	15,1 %	14,4 %	13,7 %	-0,7 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	15,0 %	14,5 %	13,6 %	-0,9 %
Calorifugeur	14,5 %	13,9 %	13,4 %	-0,5 %
Cimentier-applicateur	14,1 %	14,1 %	13,1 %	-1,0 %
Mécanicien en protection-incendie	13,0 %	12,8 %	12,3 %	-0,6 %
Carreleur	13,0 %	12,6 %	11,6 %	-0,9 %
Mécanicien d'ascenseur	11,6 %	11,4 %	11,0 %	-0,4 %
Frigoriste	11,7 %	11,6 %	10,9 %	-0,7 %
Poseur de revêtements souples	10,1 %	10,1 %	10,0 %	0,0 %
Couvreur	7,4 %	7,4 %	7,2 %	-0,2 %
Chaudronnier	7,1 %	6,5 %	7,1 %	0,6 %
Ensemble	16,1 %	15,7 %	14,9 %	-0,8 %
Proportion selon le sexe				
Femme	16,8 %	15,1 %	12,7 %	-2,4 %
Homme	16,1 %	15,7 %	14,9 %	-0,8 %

Tableau 8
Activité des titulaires de permis de référence, annuellement

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2019	2020	2021	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	33 481	23 916	28 530	19 %
Nombre de salariés demandés	83 724	62 319	74 556	20 %
Déclarations de besoin de main-d'œuvre transférées aux titulaires de permis	238 924	162 939	198 954	22 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	7,1	6,8	7,0	2 %
Réponses des titulaires de permis	2019	2020	2021	Variation
Réponses avec référence de candidats	39 731	27 460	29 567	8 %
Candidatures transmises	141 778	101 677	98 987	-3 %
Candidats différents	9 552	8 156	6 674	-18 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	14,8 fois	12,5 fois	14,8 fois	2,4 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2019	2020	2021	Différence
Réponses avec référence de candidats	17 %	17 %	15 %	-12 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	47 %	42 %	44 %	1 %
Déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	36 %	41 %	42 %	1 %

Tableau 9

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

Association	Année	Nombre de permis*	Comprenant des candidats			Nombre de candidats recommandés
			Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondues	%	
CPQMC-I	2019	27	69 304	9 850	14 %	27 705
	2020	27	44 480	6 080	14 %	16 684
	2021	24	55 136	7 107	13 %	15 448
	Variation	-11 %	24 %	17 %	-1 %	-7 %
CSD-CONSTRUCTION	2019	1	33 481	4 516	13 %	9 112
	2020	1	23 819	2 750	12 %	5 510
	2021	1	28 530	2 156	8 %	3 697
	Variation	0 %	20 %	-22 %	-4 %	-33 %
CSN-CONSTRUCTION	2019	1	33 458	6 826	20 %	28 757
	2020	1	23 784	5 763	24 %	26 350
	2021	1	28 507	7 472	26 %	29 420
	Variation	0 %	20 %	30 %	2 %	12 %
FTQ-CONSTRUCTION	2019	13	69 223	8 202	12 %	30 690
	2020	13	47 072	5 021	11 %	20 807
	2021	11	58 274	4 690	8 %	16 791
	Variation	-15 %	24 %	-7 %	-3 %	-19 %
SQC	2019	1	33 458	10 337	31 %	45 514
	2020	1	23 784	7 846	33 %	32 326
	2021	1	28 507	8 142	29 %	33 631
	Variation	0 %	20 %	4 %	-4 %	4 %
Total	2019	43	238 924	39 731	17 %	141 778
	2020	43	162 939	27 460	17 %	101 677
	2021	38	198 954	29 567	15 %	98 987
	Variation	-12 %	43 %	20 %	-2 %	-3 %

* 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

	2019	2020	2021	Variation
Demande de listes régulières	33 481	23 916	28 530	19 %
Listes fournies avec candidats	33 411	23 891	28 455	19 %
Nombre de candidatures transmises	582 644	436 351	522 396	20 %
Nombre de candidats différents*	46 441	40 929	39 726	-3 %
Listes « sans candidat »	70	25	75	200 %
Demande de listes additionnelles	456	418	845	102 %
Listes fournies avec candidats	404	385	768	99 %
Nombre de candidatures transmises	6 107	6 167	14 283	132 %
Nombre de candidats différents*	4 006	3 868	6 372	65 %
Listes « sans candidat »	52	33	77	133 %
Demande de listes personnalisées	953	690	1 005	46 %
Listes fournies avec candidats	264	224	414	85 %
Nombre de candidatures transmises	636	589	1 149	95 %
Nombre de candidats différents*	546	501	929	85 %
Listes « sans candidat »**	689	466	591	27 %
Total	34 890	25 024	30 380	21 %
Listes fournies avec candidats	34 079	24 500	29 637	21 %
Nombre de candidatures transmises	589 387	443 107	537 828	21 %
Nombre de candidats différents*	46 626	41 157	40 285	-2 %
Listes « sans candidat »	811	524	743	42 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	12,6	10,8	13,4	2,6

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

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



Tableau 11
Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement

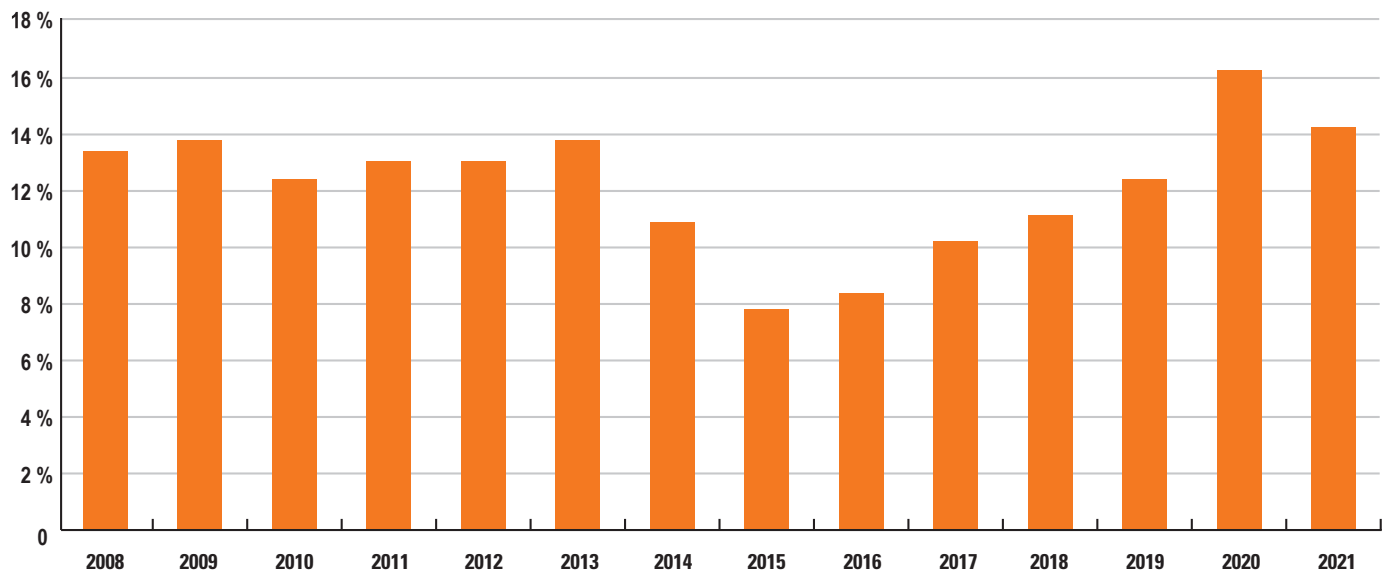


Tableau 12
Avis d'embauche et de fin d'emploi, annuellement

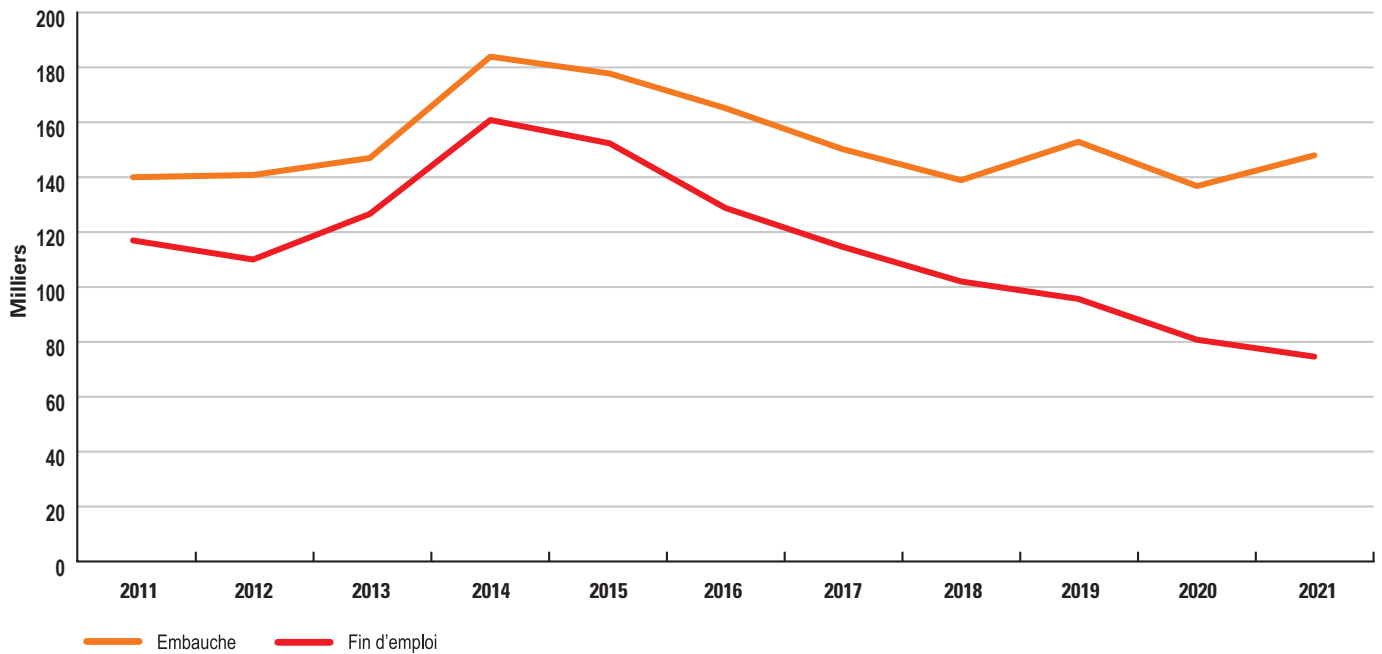


Tableau 13
Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement

	2019	2020	2021	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	151 196	136 312	146 956	8 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	15 399	14 817	16 015	8 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	94 725	80 565	73 327	-9 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	9 110	7 947	7 691	-3 %

Tableau 14
Sources déclarées d'embauche 2013-2021, moyenne mensuelle

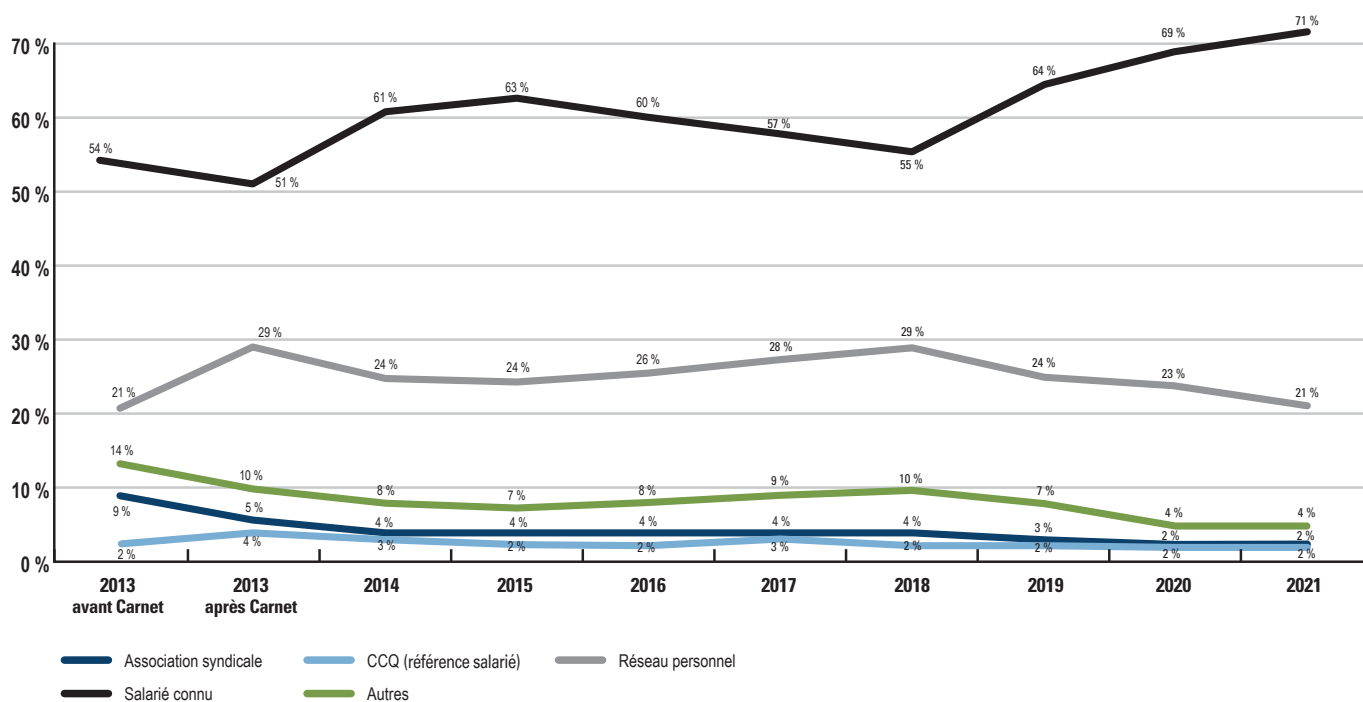


Tableau 15
Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC-I	SQC	CSD- Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	43,0 %	23,2 %	19,0 %	8,7 %	6,1 %
Proportion des embauches totales en 2021	41,1 %	24,1 %	18,9 %	8,8 %	7,2 %

* Scrutin syndical de 2020.

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

Source de recrutement	2019	2020	2021	Variation
Salarié connu	97 461	95 453	105 764	11 %
Réseau personnel	36 025	30 048	30 461	1 %
CCQ (référence salarié)	4 230	2 763	2 712	-2 %
Titulaire de permis	3 249	2 636	2 709	3 %
Autre	10 231	5 412	5 310	-2 %
Total	151 196	136 312	146 956	8 %

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

Source d'embauche	Année	CPQMC-I	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2019	37 480	14 813	9 200	62 801	25 535	149 829
	2020	32 529	13 133	9 189	55 869	24 067	134 787
	2021	34 883	12 708	10 412	59 652	27 369	145 024
	Variation	7 %	-3 %	13 %	7 %	14 %	8 %
Titulaire de permis	2019	2 378	39	45	711	73	3 246
	2020	1 894	34	45	608	50	2 631
	2021	2 174	15	26	424	58	2 697
	Variation	15 %	-56 %	-42 %	-30 %	16 %	3 %

* Exclut les sources d'embauche non identifiées.

Tableau 18**Nombre d'embauches déclarées par les employeurs ayant pour source les listes des titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié et son métier ou occupation, en 2021***

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	854			3		857
Chaudronnier	721			1		722
Électricien	11			186	2	199
Plombier (tuyauteur)	168			1		169
Mécanicien de chantier	167					167
Charpentier-menuisier	17	6	7	89	19	138
Soudeur en tuyauterie	80					80
Tuyauteur	71					71
Autres métiers et occupations	85	9	19	144	37	294
Total	2 174	15	26	424	58	2 697

* Les cases sont surlignées en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat, en 2021.

Tableau 19
Part des salariés recherchés par métier et occupation,
et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2021

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Charpentier-menuisier	26 %	19 %	29 %
Occupation	16 %	22 %	16 %
Électricien	10 %	8 %	11 %
Tuyauteur	9 %	2 %	6 %
Carreleur	6 %	4 %	1 %
Peintre	5 %	24 %	3 %
Plâtrier	4 %	6 %	2 %
Cimentier-applicateur	3 %	1 %	2 %
Monteur-assembleur	3 %	1 %	2 %
Briqueur-maçon	3 %	1 %	3 %
Couvreur	3 %	2 %	3 %
Ferblantier	2 %	2 %	3 %
Frigoriste	2 %	0 %	2 %
Poseur de systèmes intérieurs	1 %	1 %	2 %
Ferrailleur	1 %	0 %	1 %
Mécanicien en protection-incendie	1 %	0 %	1 %
Grutier	1 %	0 %	1 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %	1 %	5 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	0 %	1 %
Poseur de revêtements souples	1 %	1 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	1 %	4 %
Calorifugeur	0 %	2 %	1 %
Mécanicien de chantier	0 %	0 %	1 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	0 %	1 %
Chaudronnier	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 20
Répartition des embauches déclarées par les employeurs,
selon la source de recrutement et le sexe, en 2021

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	93 %	93 %	93 %
CCQ (référence salarié)	2 %	2 %	2 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autre	3 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 21
Activité de la CCQ selon le sexe, en 2021

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	87 037	450 791	537 828
Proportion des candidats transmis	16 %	84 %	100 %
Candidats différents	1 529	38 756	40 285
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	57	12	13
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	154	2 558	2 709
Taux d'embauche des candidats différents	10 %	7 %	7 %

Tableau 22
Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2021

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	7 747	89 074	96 821
Proportion des candidats transmis	8 %	92 %	100 %
Candidats différents	303	6 371	6 674
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	26	14	15
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	68	2 641	2 709
Taux d'embauche des candidats différents	22 %	41 %	41 %

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

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches totales	2019	4 753	146 442	151 196
	2020	5 073	131 239	136 312
	2021	6 778	140 178	146 956
<i>Variation</i>		34 %	7 %	8 %

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

	Année	Par les titulaires			Par la CCQ		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2019	6 469	129 564	136 033	84 840	504 547	589 387
	2020	5 994	93 083	99 077	75 541	367 566	443 107
	2021	7 747	89 074	96 821	87 037	450 791	537 828
<i>Variation</i>		29 %	-4 %	-2 %	15 %	23 %	21 %
Proportion des candidatures transmises	2019	4,8%	95,2%	100%	14%	86%	100%
	2020	6,0%	94,0%	100%	17%	83%	100%
	2021	8,0%	92,0%	100%	16%	84%	100%
<i>Différence</i>		2,0 %	-2,0 %		-0,9 %	0,9 %	
Candidats différents	2019	348	9 203	9 551	1 460	45 166	46 626
	2020	314	7 841	8 155	1 450	39 707	41 157
	2021	303	6 371	6 674	1 529	38 756	40 285
<i>Variation</i>		-4 %	-19 %	-18 %	5 %	-2 %	-2 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2019	18,6	14,1	14,2	58,1	11,2	12,6
	2020	19,1	11,9	12,1	52,1	9,3	10,8
	2021	25,6	14,0	14,5	56,9	11,6	13,4
<i>Différence</i>		6,5	2,1	2,4	4,8	2,4	2,6
Candidats embauchés	2019	65	3 184	3 249	231	3 999	4 230
	2020	57	2 579	2 636	180	2 583	2 763
	2021	68	2 641	2 709	154	2 558	2 712
<i>Variation</i>		19 %	2 %	3 %	-14 %	-1 %	-2 %
Taux d'embauche des candidats différents	2019	19 %	35 %	34 %	16 %	9 %	9 %
	2020	18 %	33 %	32 %	12 %	7 %	7 %
	2021	22 %	41 %	41 %	10 %	7 %	7 %
<i>Différence</i>		4,3 %	8,6 %	8,3 %	-2,3 %	0,1 %	0,0 %



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC