

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

2017



**CARNET
RÉFÉRENCE
CONSTRUCTION**

Le 10 avril 2018

Madame Dominique Vien
Ministre responsable du Travail

Madame la 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'oeuvre dans l'industrie de la construction* pour l'année 2017.

Il s'agit de la quatrième année complète d'activité du Carnet référence construction (Carnet), depuis sa mise en ligne, le 9 septembre 2013.

En 2017, la CCQ a fait le point sur le Carnet. On note que les comportements concernant la gestion de la main-d'œuvre ont radicalement changé depuis la mise en ligne du Carnet. La prévalence de gestes d'intimidation, par exemple, a beaucoup diminué, jusqu'à devenir plutôt marginale, selon les utilisateurs. Le fait de « jouer à visage découvert » a permis aux entreprises de reprendre un certain contrôle sur leurs embauches, tout en laissant les différentes associations syndicales jouer leur rôle.

Au cours de la dernière année, la CCQ a consulté ses partenaires et ses clients sur ce service. Le constat qui est partagé par tous est que personne dans l'industrie n'affirme souhaiter le retour à la situation qui prévalait avant 2013. Par contre, permettez-moi de citer les conclusions du présent rapport :

« En résumé, bien que le climat se soit amélioré dans l'industrie depuis la mise en œuvre du Carnet référence construction, nous constatons qu'un fossé se creuse entre les objectifs initiaux établis par le législateur et les attentes d'aujourd'hui des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction. Le règlement sur 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, quoique importante à l'époque, ne correspond plus à la réalité actuelle. Il s'avère que, de part et d'autre, travailleurs et employeurs souhaitent plutôt que le règlement leur offre une plateforme dynamique qui leur permette d'entrer directement et rapidement en contact. Ces améliorations espérées nécessitent des changements réglementaires importants. »

Puisque les modalités du Carnet sont, dans une large proportion, enchâssées dans le *Règlement sur le système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, il devient difficile pour la CCQ de trouver des marges de manœuvre selon la réglementation actuelle pour améliorer le service de référence qu'elle administre, en fonction des attentes de sa clientèle. Les transformations espérées nécessiteraient ainsi un changement réglementaire, dont je souhaite que vous teniez compte dans vos réflexions sur l'amélioration du cadre normatif de l'industrie de la construction.

Vous pouvez évidemment compter sur l'entière collaboration de la CCQ pour la poursuite des travaux autour de cette question. Les partenaires de l'industrie, via ses instances officielles, pourraient également être appelés à contribuer à l'avancement de ce chantier.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes meilleures salutations,



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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
FAITS SAILLANTS	4
ANALYSE DES RÉSULTATS	7
Mise en contexte – rappel	7
Corrélation entre l'activité du <i>Carnet</i> et l'activité économique	7
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	8
Utilisation des critères avancés de recherche	13
La participation aux profils professionnels	13
Les références des titulaires de permis	15
Les références de la CCQ	17
Les embauches et les fins d'emploi	19
Évolution générale	19
Les sources de recrutement identifiées	22
La situation des femmes et le <i>Carnet référence construction</i>	25
SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	30
La vigie et les enquêtes	30
Intimidation et discrimination	30
Les contacts entre employeurs et titulaires de permis	31
Les plaintes reçues et visant tout aspect du <i>Carnet référence construction</i>	32
CONCLUSION	33
Constats et pistes d'amélioration	33
1. Tendances dans l'utilisation du <i>Carnet référence construction</i> après quatre ans	33
2. Atteinte des objectifs de la réglementation	34
3. Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du <i>Carnet référence construction</i>	35

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 dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, a.123, 1^{er} al., par. 8.6°)

Le Carnet référence construction est une plateforme Web qui rassemble les services en ligne liés à la gestion et 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 référence construction 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 :

- s'alimente à la banque de profils professionnels des travailleurs de la construction – plus les profils sont complets, plus le travailleur a de chances d'être référé pour un emploi selon ses attentes (une fonctionnalité vise également les nouveaux diplômés);
- permet aux employeurs de chercher des profils de compétences et des certifications spécifiques;
- transmet les demandes des employeurs aux associations ou aux locaux titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche/mise à pied.

Le présent rapport est le quatrième déposé auprès du ministre du Travail conformément au *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Règlement). Il permet de comparer les années 2014 à 2017.



FAITS SAILLANTS

Le contexte économique et d'affaires dans l'industrie de la construction

- Hausse de **1,9 % du volume des heures travaillées** dans la construction en 2017 par rapport à 2016.

Perspective historique

- Quatre années de données sont disponibles. Après trois années durant lesquelles l'utilisation du *Carnet* variait sensiblement au même rythme que l'activité, l'année 2017 est marquée par une hausse notable de l'utilisation du *Carnet*;
- La hausse de l'utilisation du *Carnet* en 2017 peut être attribuée à la forte augmentation de la demande pour certains métiers dans des secteurs et des régions où le niveau d'activité est considérablement élevé.

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre

- 5 500 employeurs ont fait 27 800 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 62 600 salariés. Par rapport à 2016, ces données représentent :
 - une hausse de 17 % du nombre d'employeurs utilisateurs;
 - une **hausse d'environ 30 % des déclarations** et de **41 % du nombre de salariés recherchés**;
- Comme en 2016, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est similaire à la part des heures travaillées dans chaque secteur;
- Dans la plupart des cas, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel au volume d'heures travaillées par métiers – situation similaire à 2016;
- Entre 2015 et 2017, en moyenne, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche de 2 travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoins d'un seul travailleur est plutôt constante depuis la mise en place du *Carnet*, soit environ 60 % du total des demandes.

L'utilisation des critères avancés de recherche

- 65 % des employeurs ont précisé au moins un critère particulier dans leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre. Cette proportion est stable depuis 2015.

La participation au profil professionnel

- 30 600 participants au profil professionnel, soit une **légère augmentation de 1 %** par rapport à 2016;
- Par rapport à 2016, la situation est stable dans la plupart des métiers en ce qui a trait à la décision de remplir le profil professionnel.

Les références des titulaires de permis

- Il y a 43 titulaires de permis, soit le même nombre depuis 2014;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 48 800 listes de candidats (+20 % par rapport à 2016);
 - Ces listes contenaient 204 200 candidatures (+7 % par rapport à 2016);

¹ Le taux de variation est basé sur le calendrier de l'industrie de la construction qui compte 237 jours ouvrables en 2016 alors qu'il en compte habituellement 232. Cet ajout de cinq jours ouvrables supplémentaires représente une variation d'environ 2 %.

-
- 14 500 personnes différentes ont été référées (-18 % par rapport à 2016);
 - Dans 44 % des cas, les titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin;
 - Depuis 2014, les déclarations de besoin de main-d'œuvre ont généré une moyenne de 7 transferts aux titulaires de permis et ceux-ci ont répondu à approximativement 25 % de ces demandes;
 - En 2017, les titulaires de permis ont répondu en envoyant 4 candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 14 fois sur des listes chaque année.

Les références de la CCQ

- La CCQ a fourni 28 100 listes de salariés en 2017. Il s'agit d'une hausse de 30 % par rapport à 2016;
- En 2017, la CCQ a proposé 475 250 candidatures, dont 49 400 candidats différents (respectivement des variations de +34 % et +3 % par rapport à 2016);
- Les candidats se retrouvent en moyenne 9,6 fois sur les listes de la CCQ en 2017, alors que de 2014 à 2016, c'était environ 7 fois par année.

L'évolution générale des embauches

- Les employeurs sont légèrement moins conformes au chapitre des déclarations d'embauche en 2017;
- Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 9,8 % en 2017, comparativement à 8,5 % pour 2016 et 7,7 % pour 2015.

Les sources de recrutement identifiées

- En 2017, les embauches sont surtout faites dans le **réseau personnel de l'employeur (85 %)** et, plus marginalement, par référence de la CCQ (4 %), des titulaires de permis (3 %) ou encore d'autres sources (similaire à 2016);
 - La répartition des sources d'embauche est restée stable de 2014 à 2017;
- Un nombre de 3 704 embauches a pour source les titulaires de permis et 5 858 les listes fournies par la CCQ (-5 % et -7 % par rapport à 2016);
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 62 626 salariés. Ainsi, **15 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ**. Cette proportion est en baisse par rapport à 2016;
- Des 3 704 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart viennent du CPQMC-I (70 %) et de la FTQ-Construction (23 %), situation également observable en 2016.



La situation des femmes et le *Carnet référence construction* en 2017

- 65 % des femmes travaillent dans un des trois métiers ou occupations les plus en demande dans le *Carnet*;
- Les femmes remplissent davantage leur profil professionnel que les hommes (20,5 % contre 17,4 %);
- Par rapport au total des embauches en 2017, **le *Carnet* a été la source de 11 % des embauches de femmes contre 6 % des embauches d'hommes**;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2017 :
 - en cours d'année, 22 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, c'est le cas pour 11 % chez les hommes;
 - en cours d'année, 12 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste des titulaires de permis, c'est le cas pour 26 % des hommes;
- Dans l'ensemble des activités du *Carnet* depuis sa mise en place, la situation des femmes s'est davantage améliorée par rapport à celle des hommes. Un des principaux points à retenir est que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ a augmenté pour les femmes tandis qu'il y a diminué pour les hommes. À l'inverse, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires a diminué pour les femmes. Pour les hommes, ce taux est remonté, en 2017, au même niveau qu'en 2014.

ANALYSE DES RÉSULTATS

MISE EN CONTEXTE – RAPPEL

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 270 000 embauches ou fins d'emploi par année, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 150 000 travailleurs et 25 000 employeurs actifs. 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 chantiers et de régions de travail.

CORRÉLATION ENTRE L'ACTIVITÉ DU CARNET ET L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

En 2017, on constate une légère hausse des heures travaillées dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20. Cette hausse d'activité, de l'ordre de 1,9 %, a eu une influence sur l'utilisation du *Carnet*.

De 2014 à 2016, on constatait que l'utilisation du *Carnet* variait sensiblement au même rythme que l'activité économique. En 2017, la hausse dans certains secteurs et certaines régions semble mener à une réduction sensible de la disponibilité de certains métiers et occupations. Par exemple, alors que le niveau d'activité dans le secteur institutionnel et commercial est très élevé dans le Grand Montréal, le secteur résidentiel a vu son niveau d'activité croître d'environ 8 %. Ainsi, le nombre de charpentiers-menuisiers recherchés dans la région a augmenté de près de 80 %.

En bref, l'utilisation s'intensifie lorsque l'activité augmente et l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue.

Heures travaillées, nombre d'employeurs et de salarié, annuel

	2015	2016	2017	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	140,5	145,2	147,9	1,9 %
Nombre d'employeurs	25 862	25 736	25 584	0,6 %
Nombre de salariés	153 587	153 700	156 877	2,1%

À moins d'indication contraire, les variations indiquées dans le texte font référence à la différence entre 2016 et 2017.

LES DÉCLARATIONS DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

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.

Au cours de 2017, 27 795 demandes des employeurs ont été inscrites au *Carnet* (+30 % par rapport à 2016). Quelque 5 500 employeurs différents (+17 %) ont déposé ces demandes en vue d'embaucher plus de 62 600 travailleurs (+41 %). Ces demandes ont généré près de 9 600 embauches (-6 %) pour lesquelles la source identifiée est soit la référence de la CCQ ou d'un titulaire de permis, ce qui représente 15 % des besoins exprimés. Par rapport à 2016, les besoins ont augmenté, mais les embauches liées au *Carnet* ont diminué. Toutes sources confondues, ce nombre d'embauches représente 6 % des 150 000 embauches signalées en 2017.

De 2014 à 2016, la proportion des besoins comblés est restée très stable, se situant à 23 % ou 24 %. Toutefois, en 2017, cette proportion a chuté à 15 %.

En moyenne, comme en 2016 et 2015, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche d'un peu plus de 2 travailleurs. Près de 6 déclarations sur 10 concernent toutefois un besoin pour l'embauche d'un seul travailleur – une part constante depuis la mise en place du *Carnet*. Seulement 1 259 des 27 795 déclarations ont concerné des besoins de plus de 5 travailleurs, un chiffre qui est tout de même en augmentation de 51 % depuis 2016. Ces demandes pour de multiples travailleurs à la fois, bien que peu nombreuses, ont représenté près de 30 % des besoins en termes de nombre de salariés pour l'année.

Déclarations de besoins de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuel

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
			Variation		Variation		Variation
1	2015	12 730		62 %		30 %	
	2016	13 113	3 %	61 %	-1 %	30 %	1 %
	2017	16 444	25 %	59 %	-2 %	26 %	-4 %
2	2015	4 252		21 %		20 %	
	2016	4 488	6 %	21 %	0 %	21 %	1 %
	2017	6 064	35 %	22 %	1 %	19 %	-1 %
3	2015	1 024		5 %		7 %	
	2016	1 132	11 %	5 %	0 %	8 %	1 %
	2017	1 706	51 %	6 %	1 %	8 %	0 %
4	2015	977		5 %		9 %	
	2016	1 136	16 %	5 %	1 %	10 %	1 %
	2017	1 362	20 %	5 %	0 %	9 %	-2 %
5	2015	590		3 %		7 %	
	2016	666	13 %	3 %	0 %	8 %	1 %
	2017	960	44 %	3 %	0 %	8 %	0 %
6-10	2015	638		3 %		12 %	
	2016	587	-8 %	3 %	0 %	11 %	-1 %
	2017	860	47 %	3 %	0 %	12 %	0 %
11-15	2015	81		0 %		3 %	
	2016	84	4 %	0 %	0 %	3 %	0 %
	2017	133	58 %	0 %	0 %	3 %	0 %
16-20	2015	81		0,4 %		4 %	
	2016	76	-6 %	0,4 %	0 %	3 %	0 %
	2017	142	87 %	0,5 %	0 %	4 %	1 %
21+	2015	70		0,3 %		9 %	
	2016	85	21 %	0,4 %	0 %	5 %	-3 %
	2017	124	46 %	0,4 %	0 %	11 %	5 %
Total	2015	20 443		100 %		100 %	
	2016	21 367	5 %	100 %		100 %	
	2017	27 795	30 %	100 %		100 %	

En 2017, comme depuis 2015, la répartition des déclarations de besoin de main-d'œuvre par secteur d'activité et du nombre de salariés recherchés est similaire à l'importance qu'occupe chaque secteur dans les heures rapportées à la CCQ dans les rapports mensuels. Dans l'ensemble de l'industrie, les heures déclarées ont augmenté de 2 % entre 2016 et 2017 alors que nous observons une évolution beaucoup plus élevée du côté du nombre de déclarations (+30 %) et du nombre de salariés recherchés (+41 %).

Le nombre d'employeurs concernés a augmenté de 17 % en 2017 après un recul de 2 % en 2016. De son côté, le nombre moyen de déclarations par employeur augmente tranquillement, passant de 4,3 en 2015, à 4,5 en 2016, pour monter à 5,1 en 2017. Donc, en 2017, les employeurs sont plus nombreux à utiliser le *Carnet*.

Données sectorielles : déclarations de besoins, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l'industrie, annuel

Secteur	Année	Déclarations de besoins		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Heures travaillées		
										% du total	Volume (millions)**	
Génie civil et voirie	2015	2450		526		5361		13 %		19 %	26,3	
	2016	2581	5 %	512	-3 %	5517	3 %	12 %	0 %	19 %	27,7	5,4 %
	2017	3393	31 %	620	21 %	7746	40 %	12 %	0 %	20 %	29,4	6,1 %
Industriel	2015	952		255		3597		8 %		7 %	10,2	
	2016	1193	25 %	250	-2 %	3810	6 %	9 %	0 %	8 %	11,6	14,3 %
	2017	1339	12 %	310	24 %	4258	12 %	7 %	-2 %	7 %	10,6	-9,2 %
Institutionnel et commercial	2015	9649		2407		21735		51 %		55 %	77,5	
	2016	9999	4 %	2357	-2 %	22818	5 %	51 %	1 %	54 %	78,7	1,7 %
	2017	12086	21 %	2653	13 %	28646	26 %	46 %	-6 %	54 %	79,2	0,6 %
Résidentiel	2015	4914		1772		7287		17 %		19 %	26,6	
	2016	5143	5 %	1763	-1 %	7621	5 %	17 %	0 %	19 %	27,1	1,6 %
	2017	7761	51 %	2198	25 %	13132	72 %	21 %	4 %	19 %	28,7	5,9 %
Non identifié	2015	2478		968		4907		11 %		-	-	-
	2016	2451	-1 %	901	-7 %	4752	-3 %	11 %	-1 %	-	-	-
	2017	3216	31 %	1132	26 %	8844	86 %	14 %	3 %	-	-	-
Total*	2015	20443		4789		42887		100 %		100 %	140,6	
	2016	21367	5 %	4714	-2 %	44518	4 %	100 %		100 %	145,2	3,3 %
	2017	27795	30 %	5502	17 %	62626	41 %	100 %		100 %	147,9	1,9 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2018.

Par métier ou occupation, la répartition des besoins est similaire à la répartition du volume de travail, une situation observable depuis la mise en place du *Carnet*. Parmi les plus demandés, il y a les occupations et les charpentiers-menuisiers qui sont les plus recherchés, suivis des peintres et des monteurs-assembleurs. Quelques métiers affichent toutefois un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, par exemple les plâtriers, les peintres, les monteurs-assembleurs et les poseurs de systèmes intérieurs. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés.

Par exemple, on dénombre 1854 déclarations de besoin de main-d'œuvre visant des peintres, pour 4340 peintres recherchés. Ce nombre représente 7 % des salariés recherchés, alors que l'ensemble des peintres ne représente que 4 % des salariés de l'industrie.

**Données par métiers : déclarations de besoin, nombre et part
des salariés recherchés et part du métier dans l'industrie, annuel**

Métier ou occupation	Déclarations				Salariés recherchés				Part				Part dans l'industrie*			
	2015	2016	2017	Var.	2015	2016	2017	Var.	2015	2016	2017	diff.	2015	2016	2017	diff.
Occupation	3 176	3 477	4 539	31 %	8 288	9 463	12 978	37 %	19 %	21 %	21 %	-0,5 %	15 %	15 %	16 %	0,3 %
Charpentier-menuisier	3 840	3 972	6 711	69 %	7 091	7 533	13 288	76 %	17 %	17 %	21 %	4 %	27 %	26 %	26 %	-0,3 %
Peintre	1 462	1 567	1 854	18 %	3 017	3 218	4 340	35 %	7 %	7 %	7 %	0 %	4 %	4 %	4 %	0,0 %
Tuyauteur	1 486	1 265	1 356	7 %	3 251	2 788	3 018	8 %	8 %	6 %	5 %	-1 %	2 %	2 %	6 %	-0,1 %
Monteur-assembleur	1 345	1 459	1 871	28 %	2 429	2 694	3 856	43 %	6 %	6 %	6 %	0 %	6 %	6 %	11 %	0,0 %
Électricien	1 199	1 627	1 570	-4 %	2 210	2 931	2 918	0 %	5 %	7 %	5 %	-2 %	11 %	11 %	2 %	0,0 %
Briqueur-maçon	904	866	1 146	32 %	1 804	1 545	2 918	89 %	4 %	3 %	5 %	1 %	3 %	3 %	2 %	0,0 %
Plâtrier	664	715	1 045	46 %	1 762	1 614	1 969	22 %	4 %	4 %	3 %	0 %	2 %	2 %	3 %	-0,1 %
Couvreur	616	627	824	31 %	1 509	1 709	2 081	22 %	4 %	4 %	3 %	-1 %	4 %	4 %	4 %	0,1 %
Carreleur	954	886	907	2 %	1 754	1 420	1 992	40 %	4 %	3 %	3 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Ferrailleur	408	424	663	56 %	972	878	2 863	226 %	2 %	2 %	5 %	3 %	1 %	1 %	2 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	307	246	279	13 %	1 692	1 403	1 449	3 %	4 %	3 %	2 %	-1 %	2 %	2 %	1 %	0,0 %
Ferblantier	495	514	686	33 %	1 048	1 295	1 449	12 %	2 %	3 %	2 %	-1 %	3 %	3 %	2 %	0,0 %
Poseur de systèmes intérieurs	717	621	888	43 %	1 246	901	1 475	64 %	3 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	3 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	300	363	408	12 %	522	740	940	27 %	1 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	370	450	562	25 %	609	622	912	47 %	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	318	438	335	-24 %	483	719	552	-23 %	1 %	2 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Calorifugeur	429	418	496	19 %	503	536	677	26 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	2 %	0,1 %
Frigoriste	304	215	220	2 %	780	384	319	-17 %	2 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles mécaniques	268	302	434	44 %	408	415	643	55 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	5 %	0,1 %
Grutier	301	271	355	31 %	388	401	502	25 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	247	275	352	28 %	314	402	506	26 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	4 %	0,0 %
Mécanicien de chantier	128	142	89	-37 %	341	329	495	50 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien d'ascenseur	103	159	125	-21 %	183	337	198	-41 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Chaudronnier	90	46	39	-15 %	268	209	145	-31 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	12	22	41	86 %	15	32	143	347 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	20 443	21 367	27 795	30 %	42 887	44 518	62 626	41 %	100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	

* En termes de nombre de salariés actifs.

Il est également pertinent d'apprécier l'activité de référence de main-d'œuvre en fonction du type de certificats de compétence recherché par les employeurs. Voici comment se répartissent les demandes entre les apprentis, les compagnons et les occupations.

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

Statut	Année	Déclarations de besoins		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		% du total	Salariés	
											Nombre de salariés**	
Apprenti	2015	9 546		3 143		20 570		48 %		28 %	43 175	
	2016	9 696		3 057		20 289		46 %		27 %	41 314	
	2017	12 120	25 %	3 558	16 %	27 419	35 %	44 %	-2 %	27 %	41 380	0 %
Compagnon	2015	7 721		2 848		14 029		33 %		57 %	86 777	
	2016	8 194		2 825		14 766		33 %		58 %	88 613	
	2017	11 136	36 %	3 528	25 %	22 229	51 %	35 %	2 %	58 %	89 244	1 %
Occupation	2015	3 176		1 108		8 288		19 %		15 %	23 635	
	2016	3 477		1 186		9 463		21 %		15 %	23 773	
	2017	4 539	31 %	1 390	17 %	12 978	37 %	21 %	-1 %	16 %	24 491	3 %
Total*	2015	20 443		4 789		42 887		100 %		100 %	153 587	
	2016	21 367		4 714		44 518		100 %		100 %	153 700	
	2017	27 795	30 %	5 502	17 %	62 626	41 %	100 %		100 %	155 115	1 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2018.

En 2017, on constate une hausse de la demande de salariés ayant le statut d'occupation (+37 %), de compagnon (+51 %) et d'apprenti (+35 %).

D'année en année depuis 2014, la répartition du nombre de salariés recherchés ne correspond pas à l'importance de chacun des statuts en termes de salariés dans l'industrie. On observe qu'environ 21 % des salariés recherchés ont le statut d'occupation, mais qu'ils représentent seulement 16 % de l'industrie. Du côté des métiers, environ 35 % des besoins visent l'embauche de compagnons, mais ceux-ci composent 58 % des salariés de l'industrie. Finalement, un peu moins de la moitié des besoins exprimés par les employeurs concernent les apprentis, mais ces derniers ne représentent que 27 % de la main-d'œuvre.

UTILISATION DES CRITÈRES AVANCÉS DE RECHERCHE

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.

Au cours de 2017, 65 % des employeurs (-0,8 %) ont précisé au moins un critère particulier dans leur déclaration de besoin de main-d'œuvre, mis à part les critères obligatoires : l'occupation ou le métier recherché, le statut (compagnon ou apprenti) et la région. Cette proportion est stable depuis 2015.

Lorsqu'il spécifie des critères particuliers, l'employeur en identifie en moyenne trois. Les deux principaux critères sont toutefois peu déterminants : on indique qu'il s'agit d'un emploi de jour ou d'un emploi à temps plein. Plus déterminants sont les critères de détention d'un permis de conduire, d'un diplôme particulier ou d'une certification spécifique. Le critère le plus déterminant, soit bien connaître une tâche précise du métier, est l'un des moins utilisés.

Principaux critères demandés par les employeurs, annuel

	2015	2016	2017	Différence
Jour	55,3 %	56,5 %	55,8 %	-0,7 %
Temps plein	51,0 %	53,3 %	54,0 %	0,7 %
Permis de conduire	37,0 %	38,9 %	39,5 %	0,6 %
Diplôme	25,9 %	25,4 %	25,0 %	-0,4 %
Certification	9,0 %	10,3 %	8,8 %	-1,5 %
Tâche	10,2 %	11,3 %	11,1 %	-0,2 %
Sans critères	35,6 %	34,2 %	34,9 %	0,8 %

LA PARTICIPATION AUX PROFILS PROFESSIONNELS

Le Carnet référence construction 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'activités, l'horaire (temps plein) et le quart de travail (jour). Un travailleur peut ajouter des informations à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou préférences d'emploi, ainsi que pour faire part de son désir d'être référé par la CCQ même s'il est déjà en emploi.

Comme plus de 85 % des employeurs trouvent les travailleurs dont ils ont besoin dans leur réseau, il est raisonnable de penser que les travailleurs les plus susceptibles d'être sollicités par des employeurs par le truchement du *Carnet référence construction* représentent 15 % de la main-d'œuvre, soit entre 20000 et 25000 travailleurs. En date du 21 février 2017, 30430 travailleurs avaient rempli leur profil professionnel et ce nombre a légèrement augmenté à 30629 au 16 janvier 2018, soit une augmentation de 0,7 %.

Comme le montre le tableau suivant, toutes proportions gardées, les travailleurs sont plus nombreux à avoir fait le choix de compléter leur profil professionnel dans certains métiers et occupations, comme les monteurs-assembleurs, les grutiers, les ferrailleurs, les électriciens ou les occupations. Par contre, d'autres métiers, comme les chaudronniers, les couvreurs ou les poseurs de revêtements souples, montrent une plus faible participation. On note que les femmes remplissent davantage leur profil : 20,5 % d'entre elles l'ont fait, comparativement à 17,4 % des hommes.

Au cours de la dernière année, on constate un recul dans la majorité des métiers en ce qui a trait à la décision de remplir le profil professionnel. La proportion des hommes a légèrement diminué, alors que celle des femmes, bien que toujours plus élevée, affiche un recul plus prononcé au cours de cette période.

Proportion des détenteurs de certificat ayant rempli leur profil professionnel

Métier ou occupation	Pourcentage des détenteurs du métier ou de l'occupation			Différence
	au 16 février 2016	au 21 février 2017	au 16 janvier 2018	
Monteur-assembleur	21,7 %	21,9 %	22,4 %	0,6 %
Grutier	20,0 %	21,3 %	20,7 %	-0,6 %
Occupation	20,6 %	21,2 %	20,7 %	0,0 %
Ferrailleur	20,2 %	20,6 %	20,2 %	0,2 %
Électricien	20,0 %	20,1 %	20,2 %	-1,1 %
Mécanicien de machines lourdes	20,5 %	19,9 %	19,3 %	-0,1 %
Mécanicien de chantier	20,4 %	19,6 %	19,3 %	0,0 %
Ferblantier	18,8 %	19,4 %	19,1 %	-0,5 %
Peintre	19,4 %	19,3 %	18,9 %	0,0 %
Tuyauteur	18,4 %	18,9 %	18,7 %	-1,2 %
Poseur de systèmes intérieurs	17,5 %	17,1 %	16,7 %	-0,2 %
Charpentier-menuisier	16,3 %	16,9 %	16,7 %	-0,4 %
Plâtrier	16,6 %	16,8 %	16,5 %	-0,2 %
Opérateur de pelles	16,4 %	16,7 %	16,2 %	-0,2 %
Briqueur-maçon	16,1 %	16,4 %	16,2 %	-0,6 %
Monteur-mécanicien vitrier	15,0 %	15,6 %	15,7 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	14,9 %	15,5 %	15,6 %	0,1 %
Mécanicien en protection-incendie	14,0 %	14,7 %	15,3 %	1,3 %
Cimentier-applicateur	14,3 %	14,6 %	14,7 %	0,1 %
Calorifugeur	13,4 %	14,0 %	14,4 %	-0,3 %
Carreleur	12,1 %	13,1 %	13,4 %	0,3 %
Frigoriste	11,9 %	12,3 %	12,2 %	-0,2 %
Mécanicien d'ascenseur	11,3 %	12,1 %	11,9 %	-0,2 %
Poseur de revêtements souples	9,2 %	9,3 %	9,7 %	0,3 %
Couvreur	8,2 %	8,4 %	7,9 %	-0,4 %
Chaudronnier	7,3 %	6,7 %	7,1 %	0,4 %
Ensemble	17,3 %	17,7 %	17,4 %	-0,2 %
Femme	23,3 %	22,5 %	20,5 %	-2,0 %
Homme	17,2 %	17,6 %	17,4 %	-0,2 %

LES RÉFÉRENCES DES TITULAIRES DE PERMIS

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

Au 31 décembre 2017, on dénombrait 43 titulaires de permis de référence de main-d'œuvre émis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Chacun des 43 titulaires peut inscrire plusieurs représentants qui peuvent effectuer de la référence de main-d'œuvre, dans un ou plusieurs métiers et occupations, et une ou plusieurs régions.

Pour l'année 2017 dans son ensemble, les quelque 27 800 déclarations de besoin de main-d'œuvre transmis au *Carnet* par les employeurs ont été acheminées aux titulaires, selon les métiers ou régions pour lesquels ils détiennent un permis. Ceci a occasionné le transfert de plus de 203 200 déclarations de besoin de main-d'œuvre vers une personne autorisée à référer, soit une moyenne de 7 transferts par déclaration de besoin. Les cinq associations syndicales (ou un de leurs locaux) reçoivent la vaste majorité des déclarations selon les droits accordés par leur permis, et ce, autant de fois qu'elles ont de représentants. Certaines déclarations ont ainsi pu être acheminées simultanément à une quinzaine d'associations ou locaux.

Dans ces circonstances, il est normal que plusieurs représentants ne répondent pas à toutes les déclarations qui leur sont transmises. En effet, selon leur permis, certains titulaires sont autorisés à référer des travailleurs dans plusieurs métiers, incluant souvent toutes les occupations, et plusieurs régions, alors que, dans les faits, leurs représentants concentrent leurs efforts dans un champ d'activité plus restreint.

Les titulaires ont ainsi fourni 48 805 réponses avec des candidats (+20 %), ce qui représente 24 % du nombre total de transferts. Dans 32 % des cas, les titulaires ont choisi de répondre en utilisant la fonction « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera référé ». Les autres demandes transférées sont tout simplement restées sans réponse à l'expiration du délai de 48 heures (44 % des cas).

Si l'on considère la situation du point de vue des employeurs qui ont demandé des références, on constate que les demandeurs reçoivent environ 2 listes de la part des titulaires de permis en plus de celle de la CCQ.

Quelque 204 200 candidatures (+7 %) ont été fournies par les titulaires de permis aux employeurs, pour un total de 14 500 candidats différents, soit une baisse de 18 % comparativement à 2016. Ainsi, au cours de l'année, un même candidat a pu revenir en moyenne 14,1 fois sur les listes fournies.



Depuis la mise en place du *Carnet*, l'intensité de son utilisation a évolué d'année en année, mais proportionnellement, son utilisation par les titulaires de permis est restée relativement stable. En effet, chaque année depuis 2014, les titulaires de permis ont reçu 7 transferts par déclaration et ont répondu à environ 25 % de celles-ci. Par contre, en 2017, les titulaires de permis ont répondu en envoyant environ 4 candidatures par déclaration, un chiffre en légère baisse, et les candidats se sont retrouvés en moyenne 14 fois sur des listes, une hausse de 3,2 fois par rapport à 2016.

Activité des titulaires de permis de référence, annuel

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2015	2016	2017	Variation
<i>Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues</i>	20 443	21 367	27 795	30 %
<i>Nombre de salariés demandés</i>	42 887	44 518	62 626	41 %
<i>Déclarations de besoin transférées aux titulaires de permis</i>	146 621	154 406	203 242	32 %
<i>Nombre moyen de diffusions par déclaration différente</i>	7,2	7,2	7,3	1 %
Réponses des titulaires de permis	2015	2016	2017	Variation
<i>Réponses avec référence de candidats</i>	42 942	40 590	48 805	20 %
<i>Candidatures transmises</i>	200 391	191 367	204 196	7 %
<i>Candidats différents</i>	17 611	17 628	14 507	-18 %
<i>Nombre moyen d'apparitions des candidats différents</i>	11,4 fois	10,9 fois	14,1 fois	3,2 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2015	2016	2017	Différence
<i>Réponses avec références de candidats</i>	29 %	26 %	24 %	-9 %
<i>Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »</i>	26 %	31 %	32 %	2 %
<i>Déclarations de besoins sans réponse à l'expiration du délai</i>	44 %	43 %	44 %	1 %

À l'exception du SQC, toutes les associations syndicales ont diminué leur proportion de réponses comprenant des candidats. En d'autres mots, ces associations syndicales répondent proportionnellement moins aux déclarations de besoin de main-d'œuvre (-2 %). Le SQC et la CSN-Construction sont les associations qui sont les plus proactives dans les réponses, 45 % et 39 % de leurs réponses aux déclarations de besoin contiennent des candidatures comparativement à 24 % pour l'ensemble des titulaires de permis. Il est toutefois pertinent de noter qu'en 2017, le nombre de réponses avec référence de candidats a augmenté pour tous les syndicats.

Le nombre de candidats référés par les syndicats pour chaque demande demeure plutôt faible en comparaison avec les ratios appliqués dans les listes de la CCQ, tel que stipulé au Règlement. Notons toutefois que les listes de la CCQ contiennent une part de travailleurs déjà en emploi, et qui désirent être référés.

La majorité des permis de référence ont été délivrés lors des premiers mois d'activité du *Carnet* en 2013. En 2014, seulement 2 autres ont été délivrés, soit pour la FTQ-Construction dans les locaux 1676 et l'AMAQ. En 2017, 31 permis ont été renouvelés alors que 12 l'avaient été en 2016. (Pour plus d'information au sujet des permis de référence, il faut s'adresser au Bureau des permis du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.)

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

Association	Année	Nombre de permis	Comprenant des candidats		%	Nombre de candidats recommandés
			reçues	répondues		
CPQMC-I	2015	27	44 637	10 959	25 %	47 234
	2016	27	46 763	10 596	23 %	43 942
	2017	27	59 215	12 016	20 %	42 462
	Variation	0 %	27 %	13 %	-3 %	-3 %
CSD-CONSTRUCTION	2015	1	20 443	4 220	21 %	16 165
	2016	1	21 367	3 592	17 %	12 021
	2017	1	27 795	3 871	14 %	10 984
	Variation	0 %	30 %	8 %	-3 %	-9 %
CSN-CONSTRUCTION	2015	1	20 365	9 051	44 %	37 621
	2016	1	21 321	9 243	43 %	42 626
	2017	1	27 795	10 699	38 %	45 457
	Variation	0 %	30 %	16 %	-5 %	7 %
FTQ-CONSTRUCTION	2015	13	40 823	9 161	22 %	41 826
	2016	13	43 634	7 946	18 %	41 805
	2017	13	60 720	9 603	16 %	44 018
	Variation	0 %	39 %	21 %	-2 %	5 %
SQC	2015	1	20 353	9 551	47 %	57 545
	2016	1	21 321	9 213	43 %	50 973
	2017	1	27 756	12 616	45 %	61 275
	Variation	0 %	30 %	37 %	2 %	20 %
Total	2015	43	146 621	42 942	29 %	200 391
	2016	43	154 406	40 590	26 %	191 367
	2017	43	203 242	48 805	24 %	204 196
	Variation	0 %	32 %	20 %	-2 %	7 %

* Ces données proviennent du site Web du Bureau de permis.

LES RÉFÉRENCES DE LA CCQ

La CCQ répond à chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre en fournissant, si possible, des listes de candidatures. Le nombre de candidatures maximal par listes fournies est établi selon les ratios définis dans le Règlement.

La CCQ a fourni 28 057 listes contenant plus de 475 000 candidatures (+34 %). Au total, il y a eu 49 394 candidatures différentes (+3 %), et donc, un même candidat a pu apparaître en moyenne 9,6 fois sur ces listes (+2,2 fois).

La CCQ offre aussi des services supplémentaires aux employeurs déclarant des besoins particuliers. En effet, un employeur peut demander des listes additionnelles si la première reçue n'a pas comblé ses besoins (140 demandes de listes additionnelles, dont 129 avec candidats fournies en 2017). De plus, lorsque les employeurs expriment des besoins extraordinaires, la CCQ peut leur fournir des listes personnalisées. Dans ces cas particuliers, ce sont les professionnels de la CCQ qui font les démarches auprès des travailleurs. Parmi les raisons qui poussent les employeurs à faire appel à ce service, on note surtout la recherche de candidats dans des métiers à faible représentation, des manœuvres exerçant des occupations spécialisées (en maçonnerie ou en canalisation souterraine, par exemple) ou des travailleurs avec de l'expérience dans une tâche peu répandue.

On note une hausse importante de la sollicitation pour ce type de service. En effet, la CCQ a reçu 704 demandes en 2017 (+92 %), dont 187 ont abouti à l'envoi de listes personnalisées (+67 %). On constate aussi que les employeurs sont plus exigeants dans leurs demandes, avec des critères de plus en plus précis. 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 alternatives aux employeurs pour leur permettre de répondre spécifiquement à leurs besoins de main-d'œuvre, par exemple l'exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence. De plus, dans le cas des listes personnalisées, la donnée « liste sans candidat » englobe toutes les conclusions aux démarches de la CCQ qui n'aboutissent pas par l'envoi d'une liste de candidats selon le processus normal.

Entre 2015 et 2017, le nombre de listes a évidemment fluctué en fonction du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre. Malgré la hausse marquée du nombre de listes en 2017, le nombre de candidats différents étant apparus sur des listes n'a que peu varié par rapport aux dernières années. Ainsi, le nombre moyen d'apparitions de candidats différents a bondi.

Références de la CCQ, annuel

	2015	2016	2017	Variation
Demande de listes régulières	20 443	21 367	27 795	30 %
Listes fournies avec candidats	20 400	21 335	27 741	30 %
Nombre de candidatures transmises	337 651	353 350	473 175	34 %
Nombre de candidats différents*	49 062	47 838	49 345	3 %
Liste « sans candidat »	43	32	54	69 %
Demande de listes additionnelles	97	96	140	46 %
Listes fournies avec candidats	89	86	129	50 %
Nombre de candidatures transmises	1 118	1 145	1 540	34 %
Nombre de candidats différents*	972	1 070	1 440	35 %
Liste « sans candidat »	8	10	11	10 %
Demande de listes personnalisées	331	366	704	92 %
Listes fournies avec candidats	78	112	187	67 %
Nombre de candidatures transmises	356	463	539	16 %
Nombre de candidats différents*	341	392	500	28 %
Liste « sans candidat »	253	254	517	104 %
Total	20 871	21 829	28 639	31 %
Listes fournies avec candidats	20 567	21 533	28 057	30 %
Nombre de candidatures transmises	339 125	354 958	475 254	34 %
Nombre de candidats différents*	49 158	47 946	49 394	3 %
Liste « sans candidat »	304	296	582	97 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	6,9	7,4	9,6	2,2

* Un candidat peut avoir été dans plusieurs types de liste, mais n'est qu'identifié une seule fois dans le total.

La réponse aux besoins des employeurs par la plateforme Web de la CCQ comporte évidemment toujours des impondérables. Les candidats peuvent être difficiles à joindre, la durée ou le lieu de l'emploi peuvent ne pas répondre à leurs attentes, le contrat peut commencer avant la fin du précédent, ils peuvent être en emploi et être sur les listes selon leur désir d'être référés, etc. Il n'est pas raisonnable de penser obtenir d'un système informatique une parfaite correspondance entre les candidats fournis et les besoins des employeurs.

LES EMBAUCHES ET LES FINS D'EMPLOI

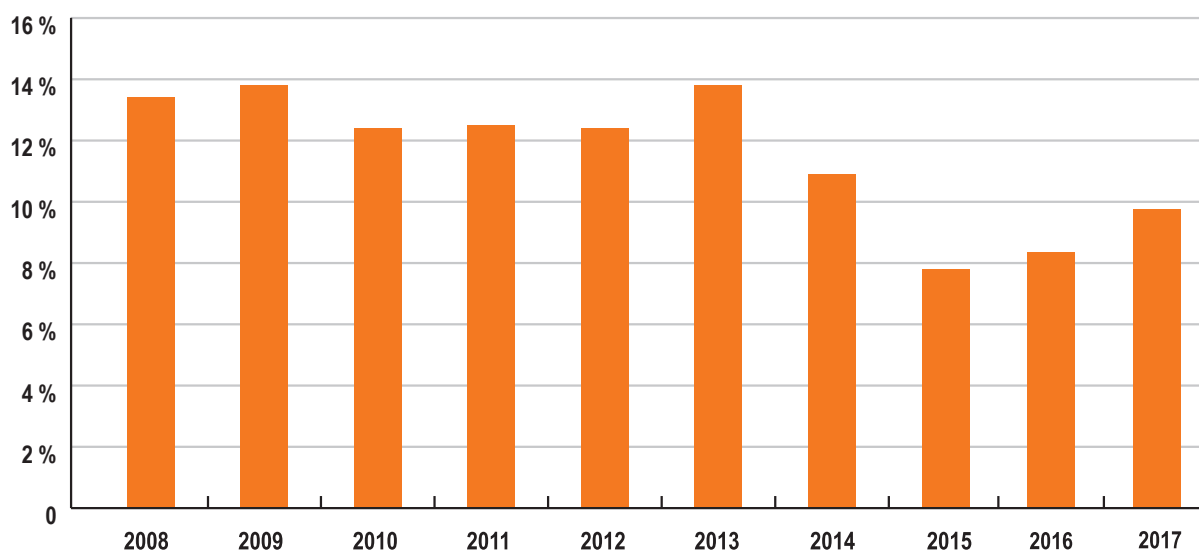
Évolution générale

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 salariés. Cette obligation est maintenant une des composantes Web du Carnet référence construction.

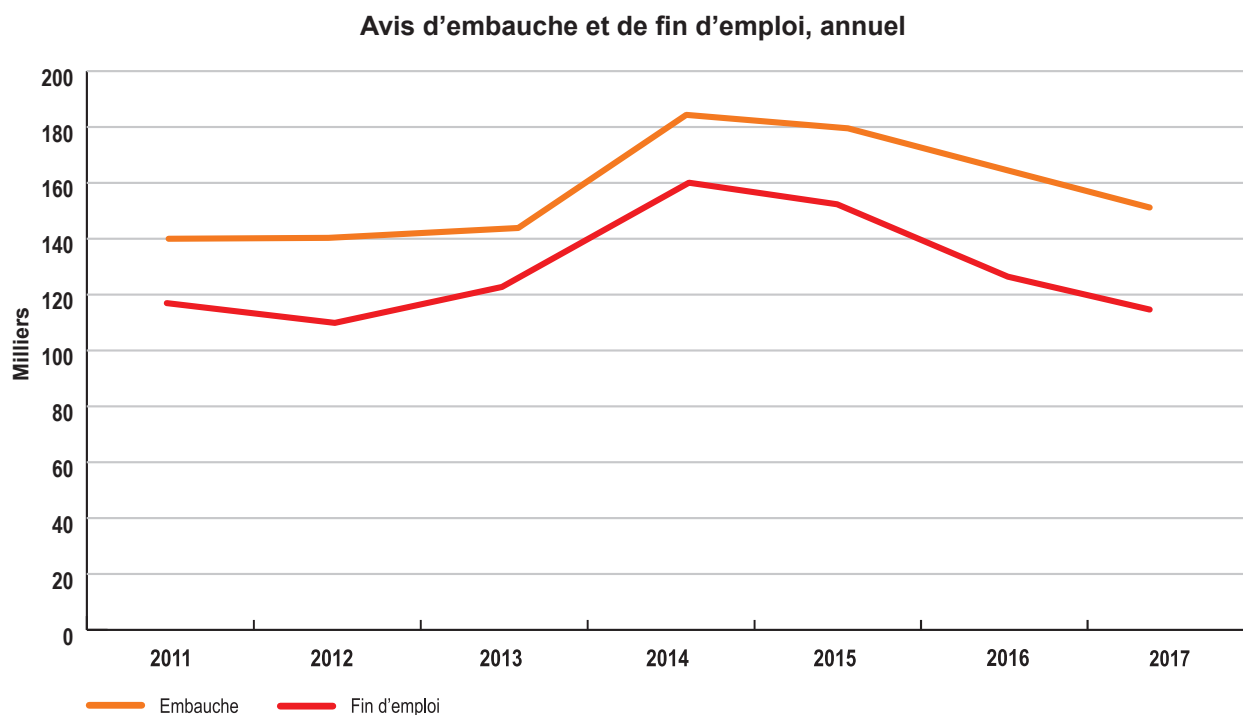
Ces avis d'embauche ou de fin d'emploi permettent notamment une mise à jour quotidienne de la disponibilité de la main-d'œuvre et, par conséquent, des listes de référence de la CCQ. L'information provenant des rapports mensuels des employeurs ne permet pas un suivi simultané des mouvements de main-d'œuvre, puisqu'elle n'est disponible que 45 jours après la fin du mois.

En 2017, il y a eu en moyenne 9,8 % des embauches initiales qui n'ont pas été déclarées, contre 8,5 % en 2016. De 2008 à 2013, le taux d'embauches initiales non déclarées était d'environ 13 %. Le niveau le plus bas a été atteint en 2015 (7,7 %). Ainsi, nous constatons une légère détérioration dans la conformité de ces déclarations depuis 2016, mais le niveau est encore inférieur aux années précédant 2015.

Taux d'embauche initiale non déclarée, annuel



Quant aux avis de fin d'emploi transmis en 2017, leur nombre est inférieur à celui de 2016. Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse depuis 2014.



Le cumul des données sur les avis d'embauches ou de fins d'emploi pour 2014 à 2016 est présenté au tableau suivant.

Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuel

	2015	2016	2017	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	179 711	165 699	150 351	-9 %
Nombre d'employeurs ayant fait des avis	15 900	15 197	14 565	-4 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	151 152	132 996	115 945	-13 %
Nombre d'employeurs ayant fait des avis	13 241	12 052	10 960	-9 %

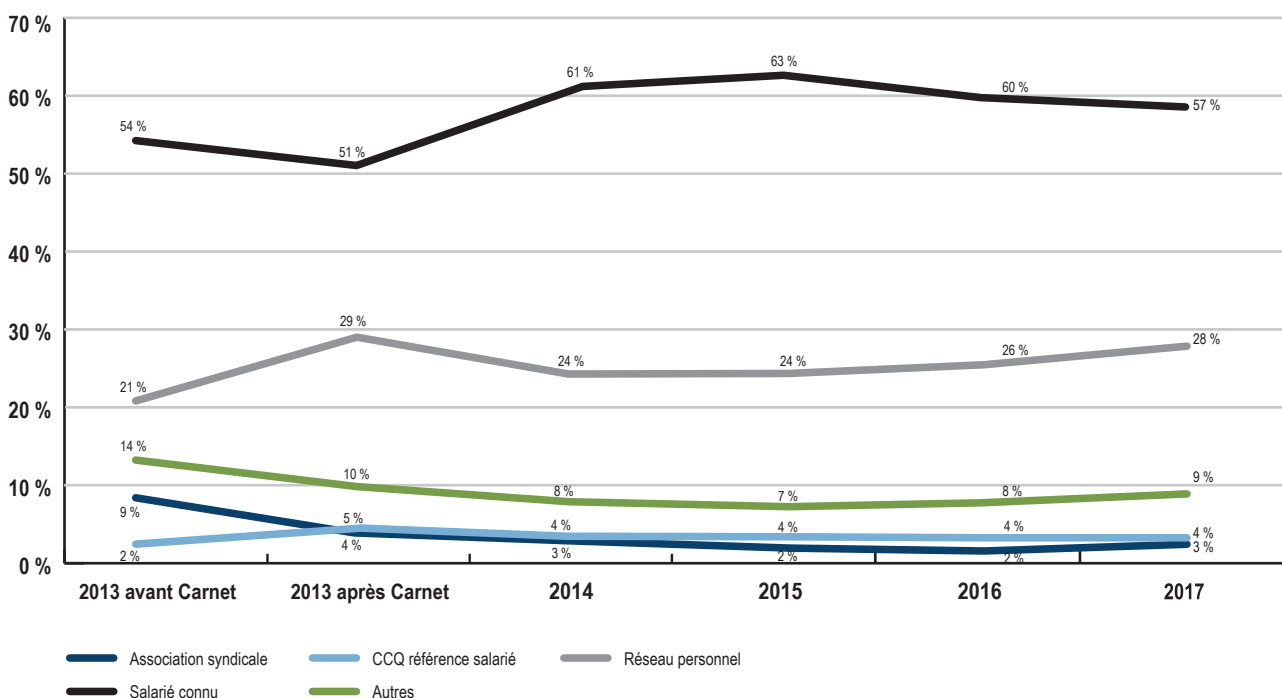
Les sources de recrutement identifiées

Le Règlement stipule que les employeurs doivent indiquer leur source de recrutement lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche.

Selon les données recueillies avant septembre 2013, il ressortait que les salariés déjà connus de l'employeur constituaient environ 55 % des embauches, et qu'environ 20 % provenaient de son réseau personnel. Le recrutement par le biais des syndicats représentait en moyenne près de 9 % des embauches, et celui par le biais de la CCQ, près de 2 %, en moyenne.

Or, d'après les déclarations faites depuis septembre 2013, le comportement des employeurs a quelque peu changé. En effet, après l'entrée en vigueur du *Carnet référence construction*, on note une augmentation des embauches dont la source est la CCQ (+2 %) ainsi que du recrutement fait dans le réseau personnel ou de salariés connus (+10 %). Les seules sources d'embauche qui ont diminué après septembre 2013 sont les sources syndicales (-6 %). Après la mise en œuvre du *Carnet référence construction*, les proportions des différentes sources d'embauche sont restées relativement stables d'une année à l'autre.

Sources déclarées d'embauche 2013-2017, moyenne mensuelle



Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation.

- Il est possible que les travailleurs fassent davantage leurs propres démarches directes auprès des employeurs depuis la mise en ligne du *Carnet* ;
 - Certains représentants syndicaux informent leurs membres des besoins de main-d'œuvre signalés afin que ceux-ci puissent postuler directement ;
- Après quelques utilisations du *Carnet*, les employeurs pourraient choisir de solliciter à nouveau les candidats déjà référés ;
 - Comme nous l'a révélé un sondage en 2014, 19 % des employeurs affirment avoir constitué une banque de candidats pour utilisation future à partir des listes reçues de la part de la CCQ ou des titulaires des permis ;
- Certains employeurs pourraient se servir du système de déclaration des sources d'embauche de façon inadéquate.

Afin d'obtenir un portrait validé des sources d'embauche, la CCQ effectue la corrélation entre les salariés qui ont été embauchés par les employeurs et la présence de leur nom sur une liste envoyée à ces mêmes employeurs dans les 30 jours précédant l'embauche, le tout sans égard à la source déclarée. Il en résulte que les personnes embauchées ont été préalablement nommées dans des listes transmises dans 19 % des cas, soit 4 % de plus que les sources déclarées.

Au total, et bien que les sources de recrutement syndicales aient été plus ou moins bien déclarées par les employeurs, le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2017 reflète la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme nous avons pu l'observer depuis 2014.

Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC-I	CSD- CONSTRUCTION	SQC	CSN- CONSTRUCTION
Représentativité provinciale*	43,1 %	24,3 %	11,0 %	14,3 %	7,4 %
Proportion des embauches totales en 2017	42,9 %	27,4 %	9,3 %	14,4 %	6,0 %

*D'après le scrutin syndical de juin 2016, en incluant les votants et ainsi que les participants (voir le détail en annexe).

D'après les données transmises par les employeurs en 2017, 3 704 embauches signalées ont été identifiées comme provenant de listes fournies par les titulaires de permis (-5 %). Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 62 600 salariés; il y a donc 6 % de ces besoins déclarés qui ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis.

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

Source de recrutement	2015	2016	2017	Variation
Salarié connu	113 809	100 099	86 878	-13 %
Réseau personnel	43 063	42 980	40 894	-5 %
CCQ référence salarié	6 319	6 290	5 858	-7 %
Titulaire de permis	3 485	3 886	3 704	-5 %
Autres	13 035	12 444	13 017	5 %
Total	179 711	165 699	150 351	-9 %

La part des 3 704 embauches ayant pour source les titulaires de permis varie d'une association syndicale à l'autre. En effet, le CPQMC-I représente 70 % de ces embauches, la FTQ-Construction, 23 %, et les autres syndicats ne représentent que de 2 % à 3 % chacun.

Dans la période qui a précédé la mise en ligne du *Carnet* (soit de février à août 2013), les employeurs devaient commencer à identifier leurs sources de recrutement. Pour cette période, le CPQMC-I et la FTQ-Construction se partageaient également l'essentiel des références de source syndicale, avec respectivement 58 % et 36 % de celles-ci. Ceci confirme que les deux associations, étaient, et sont encore, les plus sollicitées sur le plan de la référence et que les employeurs continuent d'y puiser la plupart de leurs références syndicales.

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

Source d'embauche	Année	CPQMC-I	CSD- CONSTRUCTION	CSN- CONSTRUCTION	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2015	46 025	21 361	14 683	76 203	20 586	178 858
	2016	44 304	17 891	12 392	70 938	19 347	164 872
	2017	40 887	13 862	8 916	64 113	21 555	149 333
	Variation	-8 %	-23 %	-28 %	-10 %	11 %	-9 %
Titulaire de permis	2016	2 339	49	150	795	149	3 482
	2017	2 753	66	117	809	137	3 882
	2018	2 590	57	76	851	127	3 701
	Variation	-6 %	-14 %	-35 %	5 %	-7 %	-5 %

* Exclut les allégeances non identifiées.

Le CPQMC-I récolte une part significativement plus importante des embauches ayant pour source les titulaires de permis en comparaison avec sa part de représentativité des travailleurs. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène. Parmi celles-ci, comme on peut le constater dans le tableau suivant, cette association syndicale affiche un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans sept des dix métiers ou occupations qui comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.

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, 2017*

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD- CONSTRUCTION	CSN- CONSTRUCTION	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	701			4	1	706
Chaudronnier	497					497
Électricien	15		3	442	3	463
Plombier (Tuyauteur)	325	2	1	1	1	330
Mécanicien de chantier	291					291
Charpentier-menuisier	78	18	24	124	37	281
Monteur d'acier de structure	263					263
Soudeur en tuyauterie	102					102
Occupation	12	9	10	27	5	63
Tuyauteur	40					40
Autres métiers	266	28	38	253	80	665
Total	2590	57	76	851	127	3701

* Les cases sont en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat en 2017.

LA SITUATION DES FEMMES ET LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Les femmes constituent 1,9 % de la main-d'œuvre active en 2017, soit près de 3000 travailleuses. Elles occupent des métiers et des occupations qui se retrouvent souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre. En effet, 65 % des femmes, contre 45 % des hommes, occupent un des trois métiers ou occupations qui reviennent le plus souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre, soit les occupations, les charpentiers-menuisiers et les peintres. Toutefois, le poids des peintres y est pour beaucoup, car 27 % des femmes dans la construction sont des peintres, le métier qui occupe le 3e rang des plus en demande dans le *Carnet*. Depuis 2014, ces trois mêmes métiers ou occupations ont toujours été dans les quatre métiers ou occupations les plus en demande dans le *Carnet*.

**Part des salariés recherchés par métier et occupation
et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, 2017**

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Hommes	Femmes
Charpentier-menuisier	21 %	15 %	20 %
Occupation	21 %	27 %	17 %
Peintre	7 %	3 %	27 %
Électricien	6 %	2 %	1 %
Tuyauteur	5 %	6 %	2 %
Plâtrier	5 %	11 %	8 %
Monteur-assembleur	5 %	4 %	1 %
Poseur de systèmes intérieurs	5 %	3 %	1 %
Couvreur	3 %	2 %	5 %
Carreleur	3 %	2 %	4 %
Briqueur-maçon	3 %	1 %	0 %
Ferblantier	2 %	2 %	1 %
Cimentier-applicateur	2 %	3 %	2 %
Ferrailleur	2 %	2 %	1 %
Mécanicien en protection-incendie	2 %	1 %	0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	1 %	1 %
Frigoriste	1 %	2 %	1 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %	2 %	0 %
Poseur de revêtements souples	1 %	4 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	4 %	2 %
Grutier	1 %	1 %	0 %
Mécanicien de chantier	1 %	1 %	2 %
Calorifugeur	1 %	1 %	1 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	1 %	0 %
Chaudronnier	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les femmes détentrices d'un certificat sont proportionnellement plus nombreuses à remplir leur profil professionnel que les hommes. Elles sont 20,5 % à l'avoir fait, contre seulement 17,4 % des hommes en 2017. Ces deux proportions sont en baisse par rapport à 2016.

Le *Carnet* a été la source d'embauche de 10 % des femmes, contre 6 % des hommes. Toutefois, il demeure que les sources principales de recrutement des employeurs sont le réseau personnel ou un salarié connu, autant pour les femmes (78 %) que pour les hommes (85 %). Ces proportions sont stables d'année en année depuis la mise en place du *Carnet*.

Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, 2017

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	78 %	85 %	85 %
CCQ (<i>Carnet</i>)	9 %	4 %	4 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autres	11 %	9 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Notons que lorsque la CCQ réfère de la main-d'œuvre à un employeur, elle transmet systématiquement le nom de toutes les femmes disponibles correspondant aux critères de l'employeur. L'industrie a fait le choix de mettre en œuvre cette mesure de redressement dans le cadre du premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF). Ainsi, cette mesure est en vigueur depuis 1997 (article 44, *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*). Lorsque le *Règlement sur le Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* a été créé, cette obligation n'a pas été étendue aux titulaires de permis.

Cette obligation a fait en sorte que les femmes apparaissent beaucoup plus souvent que les hommes dans les listes de la CCQ. En effet, en 2017, la candidature d'une femme revient en moyenne 55 fois dans les listes transmises par la CCQ, contre 8 fois pour un homme. Il en découle que le taux d'embauche est de 22 % pour les femmes, contre 11 % pour les hommes. On peut en conclure que l'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ a apparemment un impact positif sur l'embauche de celles-ci, puisqu'on note une proportion d'embauche plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette dynamique est observable depuis 2014.

Activité de la CCQ selon le sexe, 2017

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	77 164	398 090	475 254
Proportion des candidats transmis	16 %	84 %	100 %
Candidats différents	1 397	49 888	51 285
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	55	8	9
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	303	5 555	5 858
Taux d'embauche des candidats différents	22 %	11 %	11 %

En comparaison, dans les listes des titulaires de permis, la candidature des femmes apparaît en moyenne 21 fois, ce qui représente une hausse par rapport à 14 fois en 2014. Les hommes apparaissent 10 fois, en moyenne, dans les listes des titulaires de permis. Toutefois, le taux d'embauche est seulement de 12 % pour les femmes comparativement à 26 % pour les hommes. Donc, le taux d'embauche des femmes à partir de ces références est proportionnellement inférieur à celui des hommes. Ce phénomène est observable depuis la mise en place du *Carnet*.

Activité des titulaires de permis selon le sexe, 2017

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	7 998	189 487	197 485
Proportion des candidats transmis	4 %	96 %	100 %
Candidats différents	390	14 116	14 506
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	21	13	14
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	46	3 658	3 704
Taux d'embauche des candidats différents	12 %	26 %	26 %

En 2017, il y a eu une baisse globale des embauches (-9,3 %), peu importe la source d'embauche. Par contre, l'embauche a augmenté de 14,1 % pour les femmes, contrairement à celle des hommes qui a diminué de 9,7 % par rapport à 2016.

Les embauches selon le sexe, toutes les sources d'embauches, annuel

Année	Femmes	Hommes	Total
2015	2 800	176 911	179 711
2016	2 910	162 789	165 699
2017	3 320	147 031	150 351
Variation	14,1 %	-9,7 %	-9,3 %

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 a augmenté pour les femmes tandis qu'il y a diminué pour les hommes. À l'inverse, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires a diminué pour les femmes. Pour les hommes, ce taux est remonté, en 2017, au même niveau qu'en 2014.

Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuel

	Par les titulaires				Par la CCQ		
	Année	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2015	5 083	187 467	192 550	54 757	284 368	339 125
	2016	5 552	177 255	182 807	56 671	298 287	354 958
	2017	7 998	189 487	197 485	77 164	398 090	475 254
Variation		44 %	7 %	8 %	36 %	33 %	34 %
Proportion des candidatures transmises	2015	2,6 %	97,4 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2016	3,0 %	97,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2017	4,0 %	96,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
Différence		1,0 %	-1,0 %		0,3 %	-0,3 %	
Candidats différents	2015	412	17 198	17 610	1 259	49 116	50 375
	2016	404	17 223	17 627	1 225	48 075	49 300
	2017	390	14 116	14 506	1 397	49 888	51 285
Variation		-3 %	-18 %	-18 %	14 %	4 %	4 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2015	12,3	10,9	10,9	43,5	5,8	6,7
	2016	13,7	10,3	10,4	46,3	6,2	7,2
	2017	20,5	13,4	13,6	55,2	8,0	9,3
Différence		6,8	3,1	3,2	9,0	1,8	2,1
Candidats embauchés	2015	44	3 441	3 485	210	6 109	6 319
	2016	53	3 833	3 886	269	6 021	6 290
	2017	46	3 658	3 704	303	5 555	5 858
Variation		-13 %	-5 %	-5 %	13 %	-8 %	-7 %
Taux d'embauche des candidats différents	2015	11 %	20 %	20 %	17 %	12 %	13 %
	2016	13 %	22 %	22 %	22 %	13 %	13 %
	2017	12 %	26 %	26 %	22 %	11 %	11 %
Différence		-1,3 %	3,7 %	3,5 %	-0,3 %	-1,4 %	-1,3 %

SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

LA VIGIE ET LES ENQUÊTES

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

- Situations d'urgence ;
- Nombre élevé de déclarations de besoin de main-d'œuvre d'un même employeur pour de courtes périodes (24 h, 72 h, une semaine) ;
- Demandes d'un nombre important de salariés à la fois ;
- Demandes répétées de nouvelles listes dans une même déclaration de besoin de main-d'œuvre ;
- Déclaration de besoin de main-d'œuvre pour des régions et sous-régions spécifiques.

Cette vigie permet de détecter des anomalies. Lorsque ces situations se produisent, les utilisateurs du *Carnet* sont approchés afin d'être informés et sensibilisés 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 initiées par la CCQ. Dans ce domaine, la situation de 2017 est très similaire à celle de 2015 et 2016. Il n'y a pas de situation ayant nécessité d'ouverture de dossier.

Il est pertinent de noter qu'une autre voie pour assurer la conformité au Règlement existe, mais que la CCQ n'est pas en position de l'évaluer. En effet, 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, règles qui incluent des vérifications des antécédents judiciaires, le dépôt de codes 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. L'ensemble des permis en vigueur ont été renouvelés.

INTIMIDATION ET DISCRIMINATION

Il y a eu très peu de signalements concernant des pressions indues lors de l'embauche en 2017. Aucun nouveau dossier n'a été transmis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) en cours d'année. Depuis la mise en ligne du *Carnet référence construction*, un total de 12 accusations ont été portées.

Pour la période de ce rapport, trois procès ont été entendus en cour. Ces tests juridiques importants ont mené à une condamnation dans deux de ces trois cas.

En 2017, on constate que le conflit de travail dans l'industrie a mené à des dossiers d'intimidation, mais que ceux-ci ne sont pas liés aux circonstances d'embauche. Dans les faits, une seule dénonciation a été formulée à la CCQ en lien avec la référence illégale en 2017 ; et ce cas n'a pas donné lieu à des accusations.

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et 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 référence construction*, mais celui-ci n'y est certainement pas étranger non plus.

En 2017, une étude sur les phénomènes connexes à l'intimidation, à la discrimination et au harcèlement a été conduite auprès des membres de l'industrie. Il en ressort des constats généraux qui confirment l'importance de ces situations, mais il semble que les mécanismes d'embauche ne soient plus au cœur de ce phénomène. C'est aussi ce que notent les enquêteurs de la CCQ qui sont responsables de ce type de dossier; ces derniers sentent que les intervenants sont en mesure de dénoncer les cas inacceptables, mais que le contexte a véritablement changé.

LES CONTACTS ENTRE EMPLOYEURS ET TITULAIRES DE PERMIS

Le Règlement permet aux employeurs d'initier des contacts avec des titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est déposée dans le *Carnet*. Le contact peut se faire avec l'aide de la messagerie du *Carnet* ou autrement, au choix de l'employeur. Pour l'année 2017, le nombre de questions adressées par les titulaires aux employeurs par le biais de la messagerie du *Carnet* demeure marginal. Il y a eu 603 questions posées à l'aide de la messagerie. Les employeurs ont utilisé la plateforme pour répondre à ces questions dans 129 cas. Comparativement à 2016, on note un nombre beaucoup plus élevé de questions posées, probablement en lien avec la complexité des demandes dans certains métiers/secteurs. Le nombre de réponses demeure proportionnellement similaire. Il est toujours sensé de croire que les contacts se font hors de la messagerie, sans qu'il soit possible d'en apprécier la nature et la fréquence.

Dans le même esprit, très peu de situations irrégulières sont signalées à la CCQ. Aucune n'a fait l'objet d'une plainte formelle ou a permis d'envisager des recours. Les problèmes, s'il y en a, ne sont pas apparents, mais il semble peu probable qu'il n'y en ait aucun. Malgré les possibles contournements, il est clair que les employeurs ont retrouvé une plus grande liberté dans la sélection de leurs salariés. Le fait d'obtenir plusieurs listes demeure un avantage à cet égard.

En bref, à l'heure actuelle, la CCQ ne dispose pas de données probantes permettant de porter un jugement définitif sur le respect ou non des règles concernant les contacts entre les employeurs et les titulaires de permis de référence.



LES PLAINTES REÇUES ET VISANT TOUT ASPECT DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Au cours de l'année 2017, le Bureau des plaintes a reçu 23 plaintes à l'égard du *Carnet référence construction*, soit quatre de plus qu'en 2016. Cette année, ce sont les employeurs en majorité qui se sont plaints. Pour la plupart, les plaintes concernent des insatisfactions quant au fonctionnement de l'outil Web et 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.

En règle générale, il y a peu de différence avec l'année précédente, tant du côté du volume que du côté de la nature des plaintes.

Tous les travailleurs qui ont porté plainte en 2017 étaient des hommes.

Nombre de plaintes

Source de la plainte	2014	2015	2016	2017	Différence
Employeur	30	9	8	16	-1
Travailleur	24	9	11	7	+2
Titulaire de permis	0	0	0	0	0
Cabinets de comptable	2	0	0	0	0
Total	56	18	19	23	+1

La CCQ a trouvé des solutions appropriées pour la totalité des situations sur lesquelles elle pouvait agir.

CONCLUSION

CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION

1. Tendances dans l'utilisation du *Carnet référence construction* après quatre ans

Après quatre années complètes d'utilisation du *Carnet référence construction*, il est possible de dégager des tendances qui ne se sont jamais démenties.

Premièrement, nous observons que l'utilisation du *Carnet* varie dans le même sens que l'activité dans l'industrie de la construction. Ainsi, en période d'activité plus intense, alors que les besoins de main-d'œuvre sont plus grands, on remarque plus de déclarations de besoin de main-d'œuvre. On peut donc présumer que lors d'un repli de l'activité économique, le recours au *Carnet* chuterait, puisque la main-d'œuvre serait disponible et facile à recruter.

Depuis quatre ans, les proportions entre les différentes sources d'embauche sont demeurées relativement stables d'une année à l'autre. Les employeurs vont d'abord vers les salariés qu'ils connaissent déjà, et puisent ensuite dans leur réseau personnel. Le *Carnet référence construction* n'entre en jeu qu'une fois que ces deux principales sources sont épuisées, et demeure l'outil utilisé pour moins de 5 % des embauches.

Pour leur part, malgré le fait que l'utilisation du *Carnet* évolue d'année en année, les titulaires de permis de référence transmettent des listes de façon stable depuis quatre ans. On remarque même que les candidatures proposées par ceux-ci sont de moins en moins variées, ce qui laisse présager que les bassins de candidatures qualifiées et disponibles sont plus restreints, du moins dans certaines régions ou dans certains métiers. C'est d'ailleurs le cas également dans les listes fournies par la CCQ, où l'on remarque que les mêmes candidats apparaissent de plus en plus souvent.

En ce qui a trait aux fonctionnalités du *Carnet*, on remarque que les employeurs ont plus souvent recours aux listes supplémentaires ou au service de référence personnalisée en 2017 qu'en 2014, ce qui tend à confirmer que le *Carnet* est une source de recrutement utilisée dans des circonstances plus complexes, qui requièrent des efforts soutenus. Par ailleurs, du côté des travailleurs, force est d'admettre que l'utilisation de la fonctionnalité des profils professionnels ne semble pas répondre à leurs besoins, puisque nous y enregistrons peu d'activité depuis 2014.

Enfin, on peut conclure que l'obligation d'inclure des femmes dans les listes de référence de la CCQ a eu un impact positif, puisque depuis 2014, la proportion des embauches dont la source est le *Carnet* est systématiquement deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes.



2. Atteinte des objectifs de la réglementation

Rappelons qu'à son adoption, le *Règlement sur le service de référence de main d'oeuvre dans l'industrie de la construction* visait cinq 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.

Pour ces cinq objectifs, le présent rapport exprime les mêmes propos que celui de l'an passé.

Rappelons par ailleurs que le présent Rapport analyse des données statistiques sous l'angle des objectifs établis par le Règlement, et non des attentes des acteurs de l'industrie. Nous aborderons cette question dans la prochaine section.

Penchons-nous toutefois sur la question de l'intimidation lors de l'embauche. En 2017, la CCQ a conduit une étude sur le phénomène de l'intimidation, du harcèlement et de la discrimination dans l'industrie de la construction. Il en ressort que, bien que le phénomène demeure problématique, ce n'est pas dans le contexte de l'embauche qu'il se manifeste de la façon la plus évidente. Dans les faits, les équipes de la CCQ reçoivent très peu de signalements en ce sens. Il semble que les situations inacceptables que le *Règlement sur le système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* souhaitait enrayer sont de moins en moins prévalentes.

3. Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du *Carnet référence construction*

Dans le Rapport 2016, la CCQ annonçait une démarche de consultation de l'industrie afin d'approfondir la réflexion sur les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre et sur le fonctionnement du *Carnet référence construction*.

Dans la dernière année, nous avons mené des rencontres avec les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction, qui nous ont suggéré plusieurs pistes d'amélioration de l'outil existant afin qu'il réponde mieux aux besoins réels des employeurs et aux aspirations des travailleurs.

Nous avons également commandé une étude menée auprès de travailleurs et d'employeurs actifs, de façon à valider et compléter les propositions des associations.

Le premier constat est clair : personne ne souhaite revenir en arrière sur le changement des règles relatives au placement syndical. Les employeurs ont repris un certain contrôle sur leurs embauches, ce qui assainit le climat général dans l'industrie. La plupart des intervenants consultés constatent un changement de ton, apprécié par tous.

Par contre, il est aussi clair que les modalités réglementaires mises en œuvre par le *Carnet* sont remises en question : les acteurs de l'industrie indiquent que leurs besoins ne sont pas remplis dans la situation actuelle.

Premièrement, le système, tel que défini dans le Règlement, est considéré comme trop rigide et ne permettant pas suffisamment d'interactions entre les travailleurs et les employeurs. Alors que ces derniers réclament une solution qui leur permette d'avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée et disponible au moment où ils en ont besoin, les travailleurs pour leur part souhaitent une plateforme qui facilite véritablement leur recherche d'emploi.

L'information contenue dans le *Carnet*, dictée par le Règlement, apparaît inadéquate. Par exemple, lorsque les employeurs évoquent le profil professionnel des travailleurs, ils souhaiteraient en savoir plus.

L'information n'est pas non plus suffisamment à jour, notamment pour savoir si un travailleur est vraiment disponible ou non. Le Règlement prévoit que les travailleurs puissent se garder disponibles dans le *Carnet* pendant qu'ils sont en emploi, ce qui contribue à brouiller les pistes et incidemment compliquer le processus pour les employeurs.

L'utilisation de la technologie (mobile, transactionnelle, etc.) est largement évoquée comme un levier pour rendre le *Carnet* plus efficace. Les personnes interrogées citent des plateformes d'échange d'informations en ligne accessibles via leur appareil mobile comme un modèle attendu pour l'industrie de la construction.

Par ailleurs, les règles de gestion de la plateforme, encadrées par la Loi et la réglementation, ne permettent pas non plus de répondre adéquatement à des besoins particuliers, par exemple ceux des femmes ou des Autochtones.

Il nous apparaît évident que dans cette période où l'activité économique demeure importante sur les chantiers de construction et qu'incidemment, les besoins de main-d'œuvre sont plus importants, les faiblesses du cadre réglementaire sont plus exposées. Cela explique le désamour plus grand que les acteurs de l'industrie lui portent à l'heure actuelle.

En résumé, bien que le climat se soit amélioré dans l'industrie depuis la mise en œuvre du *Carnet référence construction*, nous constatons qu'un fossé se creuse entre les objectifs initiaux établis par le législateur et les attentes d'aujourd'hui des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction. Le règlement sur 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, quoique importante à l'époque, ne correspond plus à la réalité actuelle. Il s'avère que, de part et d'autre, travailleurs et employeurs souhaitent plutôt que le règlement leur offre une plateforme dynamique qui leur permette d'entrer directement et rapidement en contact.



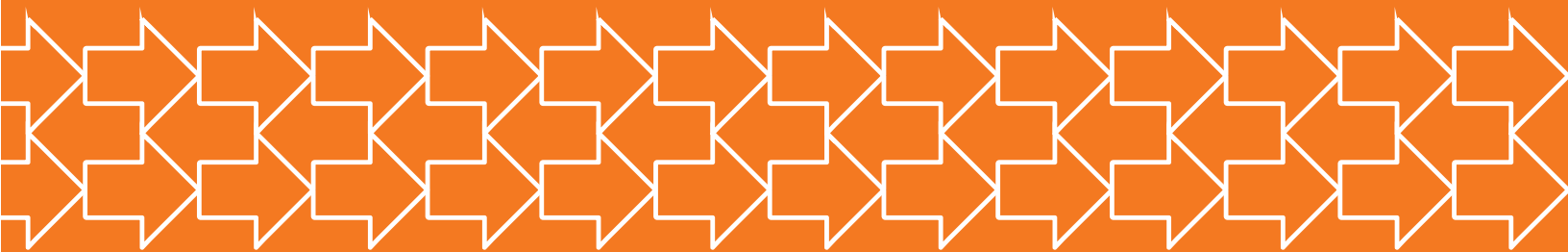
Ces améliorations espérées nécessitent des changements réglementaires importants. Le règlement actuel permet des améliorations du système, mais ne permet pas d'offrir à l'industrie de la construction un outil de référence et une plateforme d'échange de renseignement qui soit convivial et adapté aux attentes.

La CCQ souhaite que la ministre tienne compte des conclusions de ce rapport dans sa réflexion sur l'évolution du cadre normatif de l'industrie de la construction.

De son côté, la CCQ assure les autorités gouvernementales de son entière collaboration pour la poursuite de la réflexion et des travaux autour de cette question. Les partenaires de l'industrie, via ses instances officielles, pourraient également être appelés à contribuer à l'avancement de ce chantier.

Fréquence des rapports

Nous réitérons à la ministre que nous croyons opportun de modifier la fréquence des rapports pour que chaque cycle de compte rendu soit de trois ans. Si la ministre y consent, le prochain rapport couvrirait donc la période 2018-2021.



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC