

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

2018





Le 3 avril 2019

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 2018. Il s'agit du cinquième rapport sur le Carnet référence construction (Carnet), depuis la mise en ligne de ce service, le 9 septembre 2013.

Comme par le passé, nous avons compilé les détails de l'utilisation de la plateforme Web, d'abord sur le plan quantitatif, puis sur le plan qualitatif. En bref :

- En période de forte activité sur les chantiers, le Carnet reçoit davantage de demandes :
 - Les employeurs ont cherché 83 000 salariés par le truchement du Carnet en 2018, soit 32 % de plus qu'en 2017;
 - 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'embauches :
 - Les listes fournies via le Carnet ont permis de combler approximativement 10 % des besoins déclarés au Carnet.

Il n'y a là aucune surprise. Les tendances lourdes observées l'année dernière, de même que les conclusions que nous tirions, demeurent valides pour l'année 2018. À la lecture du rapport, vous pourrez constater, comme nous, que les objectifs originaux de la réglementation ont été atteints dans une large mesure.

Par contre, il est aussi évident que les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre ont évolué et que le contexte général a changé. Présentement, les employeurs de la construction composent avec une rareté de personnel, plus ou moins aigüe selon les métiers et les régions. Cette situation nous appelle à imaginer de nouvelles solutions que nous esquissons en conclusion du présent rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le 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
La mise en contexte – rappel	7
La corrélation entre l'activité du Carnet et l'activité économique	7
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	8
L'utilisation des critères avancés de recherche	13
La participation aux profils professionnels	14
Les références des titulaires de permis	16
Les références de la CCQ	19
Les embauches et les fins d'emploi	21
L'évolution générale	21
Les sources de recrutement identifiées	23
La situation des femmes et le Carnet	27
SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	31
La vigie et les enquêtes	31
L'intimidation et la discrimination	31
Les contacts entre employeurs et titulaires de permis	32
Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet	33
CONCLUSION	34
Les constats et les pistes d'amélioration	34
Les tendances dans l'utilisation du Carnet après 5 ans	34
L'atteinte des objectifs de la réglementation	34
Des constatations sur le système de la part des utilisateurs du Carnet	35
Le phénomène de la rareté de la main-d'œuvre et de la performance du Carnet	36
La fréquence des rapports	36
ANNEXE	37
Le rappel des tendances lourdes notées dans le rapport 2017	37





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

Le Carnet référence construction (Carnet) 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 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 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 cinquième déposé auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément au *Règlement sur le Service de référence de main-d'oeuvre de l'industrie de la construction*. Il permet de comparer les années 2014 à 2018.



FAITS SAILLANTS

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

- Le volume d'heures travaillées dans la construction en 2018 a augmenté de 10 % par rapport à 2017.

Perspective historique

- Cinq années de données sont disponibles. Après trois années durant lesquelles l'utilisation du Carnet référence construction (Carnet) variait sensiblement au même rythme que l'activité, l'année 2018, tout comme l'année 2017, est marquée par une hausse notable de l'utilisation du Carnet.
- La hausse de l'utilisation du Carnet en 2018 peut être attribuée à l'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

- Près de 5 900 employeurs ont fait 32 700 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 82 900 salariés. Par rapport à 2017, ces données représentent :
 - une hausse de 7 % du nombre d'employeurs utilisateurs ;
 - une **hausse d'environ 18 % des déclarations et de 32 % du nombre de salariés recherchés** ;
- En 2018, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre s'éloigne un peu de 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 à la répartition du nombre de travailleurs par métier – situation similaire à 2017.
- Entre 2015 et 2018, en moyenne, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche de deux travailleurs. De plus, la proportion qu'occupent les déclarations de besoin 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

- Dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre de 2018, 67 % des employeurs ont précisé au moins un critère particulier. Cette proportion est stable depuis 2015.

La participation aux profils professionnels

- En 2018, 30 100 participants ont rempli leur profil professionnel, **une légère diminution de 2 %** par rapport à 2017.
- La situation est stable dans la plupart des métiers en ce qui a trait à la décision de remplir le profil professionnel, par rapport à 2017.



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 50 100 listes de candidats (+3 % par rapport à 2017) ;
 - Ces listes contenaient 182 600 candidatures (-11 % par rapport à 2017) ;
- 11 100 personnes différentes ont été référées par les titulaires de permis (-23 % par rapport à 2017) ;
- Dans 41 % 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 plus de 20 % de ces demandes ;
- En 2018, les titulaires de permis ont répondu en envoyant 4 candidatures par déclaration et les candidats se sont retrouvés en moyenne 16 fois sur des listes.

Les références de la CCQ

- La CCQ a fourni près de 33 000 listes de salariés en 2018. Il s'agit d'une hausse de 17 % par rapport à 2017 ;
- En 2018, la CCQ a proposé 569 250 candidatures, dont 49 100 candidats différents (respectivement des variations de +20 % et de -1 % par rapport à 2017) ;
- Les candidats se retrouvent en moyenne 11,6 fois sur les listes de la CCQ en 2018, alors que de 2014 à 2016, c'était environ 7 fois par année.

L'évolution générale des embauches

- Par rapport à 2017, le taux de non-conformité des employeurs s'est stabilisé en 2018 ;
 - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 10,3 % en 2018, comparativement à 10,3 % en 2017 et à 8,5 % en 2016.

Les sources de recrutement identifiées

- En 2018, les embauches sont surtout faites dans le **réseau personnel de l'employeur (84 %)** et, plus marginalement, par référence de la CCQ (4 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (similaire à 2017) ;
 - La répartition des sources d'embauche est restée stable de 2014 à 2018 ;
- Un nombre de 3 163 embauches ont pour source les titulaires de permis et 5 028 des listes fournies par la CCQ (-15 % et -14 % par rapport à 2017) ;
 - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 82 948 salariés. Ainsi, **10 % 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 3 163 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart viennent du CPQMC-I (70 %) et de la FTQ-Construction (22 %), situation également observable en 2017.



La situation des femmes et le Carnet en 2018

- 80 % des femmes travaillent dans 1 des 6 métiers ou occupations les plus en demande dans le Carnet ;
- La part des femmes qui remplissent leur profil professionnel est légèrement plus élevée que celle des hommes (16,9 % contre 16,4 %). L'écart entre ces 2 parts s'est rétréci, alors qu'il était de plus de 3 % en 2017 ;
- Par rapport au total des embauches en 2018, **le Carnet a été la source de 9 % des embauches des femmes contre 5 % des embauches des hommes** ;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2018 :
 - en cours d'année, 20 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, c'est le cas pour 9 % 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 29 % 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 beaucoup 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.

ANALYSE DES RÉSULTATS

La 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 250 000 embauches ou fins d'emploi par année, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 160 000 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 chantier et de région de travail.

La corrélation entre l'activité du Carnet et l'activité économique

En 2018, on constate une forte hausse des heures travaillées dans l'industrie de la construction assujettie à la *Loi R-20*. Cette hausse d'activité, de l'ordre de 10 %, 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. En 2018, tout comme en 2017, la forte hausse de l'activité 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 97 %.

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 salariés, annuellement

	2016	2017	2018	Variation
Nombre d'heures travaillées (en millions)	145,4	148,1	162,8	9,9 %
Nombre d'employeurs	25 875	25 652	25 738	0,3 %
Nombre de salariés	154 118	157 086	165 105	5,1 %

À moins d'indication contraire, les variations indiquées dans le texte font référence à la différence entre 2017 et 2018.



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 2018, 32 687 demandes des employeurs ont été inscrites au Carnet (+18 % par rapport à 2017). Quelque 5 800 employeurs différents (+7 %) ont déposé ces demandes en vue d'embaucher près de 83 000 travailleurs (+32 %). Ces demandes ont généré plus de 8 000 embauches (-14 %) pour lesquelles la source identifiée est soit la référence de la CCQ, soit un titulaire de permis, ce qui représente 10 % des besoins exprimés. Par rapport à 2017, les besoins ont augmenté, mais les embauches liées au Carnet ont diminué. Toutes sources confondues, ce nombre d'embauches représente 6 % des 140 000 embauches signalées en 2018.

De 2014 à 2016, la proportion des besoins comblés est restée très stable, se situant à 23 % ou 24 %. Toutefois, cette proportion a chuté à 15 % en 2017, puis à 10 % en 2018.

En moyenne, comme par les années passées, une demande de référence de la part d'un employeur vise l'embauche d'un peu plus de deux travailleurs. Près de 6 déclarations sur 10 concernent toutefois un besoin pour l'embauche de 1 seul travailleur – une part constante depuis la mise en place du Carnet. Seulement 1 807 des 32 687 déclarations ont concerné des besoins de plus de 5 travailleurs, un chiffre qui est tout de même en augmentation de 43 % par rapport à 2017. Ces demandes pour un nombre important de travailleurs à la fois, bien que peu nombreuses, ont représenté 37 % des besoins en termes de nombre de salariés pour l'année.

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

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations <i>Variation</i>		Pourcentage des déclarations <i>Différence</i>		Pourcentage des besoins de salariés <i>Différence</i>	
1	2016	13 113		61 %		29 %	
	2017	16 444	25 %	59 %	-2 %	26 %	-3 %
	2018	18 587	13 %	57 %	-2 %	22 %	-4 %
2	2016	4 488		21 %		20 %	
	2017	6 064	35 %	22 %	1 %	19 %	-1 %
	2018	7 497	24 %	23 %	1 %	18 %	-1 %
3	2016	1 132		5 %		8 %	
	2017	1 706	51 %	6 %	1 %	8 %	1 %
	2018	1 813	6 %	6 %	-1 %	7 %	-2 %
4	2016	1 136		5 %		10 %	
	2017	1 362	20 %	5 %	0 %	9 %	-2 %
	2018	1 958	44 %	6 %	1 %	9 %	1 %
5	2016	666		3 %		7 %	
	2017	960	44 %	3 %	0 %	8 %	0 %
	2018	1 025	7 %	3 %	0 %	6 %	-1 %
6-10	2016	587		3 %		11 %	
	2017	860	47 %	3 %	0 %	12 %	0 %
	2018	1 269	48 %	4 %	1 %	13 %	2 %
11-15	2016	84		0 %		2 %	
	2017	133	58 %	0 %	0 %	3 %	0 %
	2018	125	-6 %	0 %	0 %	2 %	-1 %
16-20	2016	76		0,4 %		3 %	
	2017	142	87 %	0,5 %	0 %	4 %	1 %
	2018	186	31 %	0,6 %	0 %	4 %	0 %
21+	2016	85		0,4 %		8 %	
	2017	124	46 %	0,4 %	0 %	11 %	3 %
	2018	227	83 %	0,7 %	0 %	17 %	7 %
Total	2016	21 367		100 %		100 %	
	2017	27 795	30 %	100 %		100 %	
	2018	32 687	18 %	100 %		100 %	

En 2018, la répartition des déclarations de besoin de main-d'œuvre par secteur d'activité et du nombre de salariés recherchés s'éloigne un peu de l'importance qu'occupe chaque secteur dans les heures rapportées à la CCQ dans les rapports mensuels. Par exemple, alors que le secteur du génie civil et de la voirie rapporte 20 % des heures dans l'industrie, il n'est visé que par 9 % des besoins de main-d'œuvre.

Dans l'ensemble de l'industrie, les heures déclarées ont augmenté de 10 % entre 2017 et 2018, alors que nous observons une évolution beaucoup plus élevée du côté du nombre de déclarations (+18 %) et du nombre de salariés recherchés (+32 %).

Le nombre d'employeurs concernés a augmenté de 7 % en 2018, après une hausse de 17 % en 2017. De son côté, le nombre moyen de déclarations par employeur poursuit sur sa tendance à la hausse, passant de 4,3 en 2015, à 5,6 en 2018. Bref, en 2018, les employeurs sont encore plus nombreux à utiliser le Carnet.

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

Secteur	Année	Déclarations de besoin		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Heures travaillées		
			Var.		Var.		Var.		Diff.	% du total	Volume (millions)**	Var.
Génie civil et voirie	2016	2 581		512		5 517		12 %		19 %	27,7	
	2017	3 393	31 %	620	21 %	7 746	40 %	12 %	0 %	20 %	29,4	6,0 %
	2018	3 391	0 %	620	0 %	7 603	-2 %	9 %	-3 %	20 %	32,6	11,0 %
Industriel	2016	1 193		250		3 810		9 %		8 %	11,7	
	2017	1 339	12 %	310	24 %	4 258	12 %	7 %	-2 %	7 %	10,6	-9,1 %
	2018	1 238	-8 %	317	2 %	3 083	-28 %	4 %	-3 %	6 %	10,6	-0,2 %
Institutionnel et commercial	2016	9 999		2 357		22 818		51 %		54 %	78,9	
	2017	12 086	21 %	2 653	13 %	28 646	26 %	46 %	-6 %	54 %	79,3	0,6 %
	2018	15 248	26 %	2 858	8 %	47 983	68 %	58 %	12 %	55 %	88,7	11,9 %
Résidentiel	2016	5 143		1 763		7 621		17 %		19 %	27,1	
	2017	7 761	51 %	2 198	25 %	13 132	72 %	21 %	4 %	19 %	28,7	5,8 %
	2018	8 293	7 %	2 319	6 %	13 382	2 %	16 %	-5 %	19 %	30,8	7,4 %
Non identifié	2016	2 451		901		4 752		11 %				
	2017	3 216	31 %	1 132	26 %	8 844	86 %	14 %	3 %			
	2018	4 517	40 %	1 332	18 %	10 897	23 %	13 %	-1 %			
Total*	2016	21 367		4 714		44 518		100 %		100 %	145,4	
	2017	27 795	30 %	5 502	17 %	62 626	41 %	100 %		100 %	148,1	1,8 %
	2018	32 687	18 %	5 870	7 %	82 948	32 %	100 %		100 %	162,8	10,0 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2019.

Par métier ou occupation, la répartition des besoins est assez similaire à la répartition du nombre de travailleurs, une situation observable depuis la mise en place du Carnet. Parmi les plus demandés, les occupations et les charpentiers-menuisiers sont les plus recherchés, suivis des électriciens et des plâtriers. Quelques métiers affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, notamment les plâtriers, les électriciens, les cimentiers-applicateurs et les frigoristes. Cette demande indique qu'ils sont particulièrement recherchés.

Par exemple, on dénombre 1 524 déclarations de besoin de main-d'œuvre visant des plâtriers, pour 5 535 plâtriers recherchés. Ce nombre représente 7 % des salariés recherchés, alors que l'ensemble des plâtriers ne représentent que 2 % des salariés de l'industrie.

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

Métier ou occupation	Déclarations				Salariés recherchés				Part				Part dans l'industrie*			
	2016	2017	2018	Var.	2016	2017	2018	Var.	2016	2017	2018	Diff.	2016	2017	2018	Diff.
Charpentier-menuisier	3 972	6 711	8 169	22 %	7 533	13 288	20 290	53 %	17 %	21 %	24 %	3,2 %	26 %	26 %	27 %	0,6 %
Occupation	3 477	4 539	4 881	8 %	9 463	12 978	15 760	21 %	21 %	21 %	19 %	-2 %	15 %	16 %	16 %	0,5 %
Électricien	1 459	1 871	2 961	58 %	2 694	3 856	6 012	56 %	6 %	6 %	7 %	1 %	11 %	11 %	11 %	-0,3 %
Peintre	1 567	1 854	2 053	11 %	3 218	4 340	4 463	3 %	7 %	7 %	5 %	-2 %	4 %	4 %	4 %	-0,1 %
Plâtrier	866	1 146	1 524	33 %	1 545	2 918	5 535	90 %	3 %	5 %	7 %	2 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Tuyauteur	1 265	1 356	1 675	24 %	2 788	3 018	3 634	20 %	6 %	5 %	4 %	0 %	6 %	6 %	6 %	-0,1 %
Monteur-assembleur	1 627	1 570	1 740	11 %	2 931	2 918	3 440	18 %	7 %	5 %	4 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Poseur de systèmes intérieurs	424	663	988	49 %	878	2 863	4 539	59 %	2 %	5 %	5 %	1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Briqueur-maçon	715	1 045	978	-6 %	1 614	1 969	2 668	36 %	4 %	3 %	3 %	0 %	3 %	3 %	3 %	-0,1 %
Couvreur	627	824	825	0 %	1 709	2 081	2 354	13 %	4 %	3 %	3 %	0 %	4 %	4 %	3 %	-0,2 %
Carreleur	886	907	1 009	11 %	1 420	1 992	1 861	-7 %	3 %	3 %	2 %	-1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	514	686	728	6 %	1 295	1 449	1 998	38 %	3 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Ferrailleur	246	279	335	20 %	1 403	1 449	1 347	-7 %	3 %	2 %	2 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Ferblantier	621	888	959	8 %	901	1 475	1 664	13 %	2 %	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %	3 %	0,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	450	562	634	13 %	622	912	1 138	25 %	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %	-0,1 %
Frigoriste	418	496	840	69 %	536	677	1 328	96 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	363	408	444	9 %	740	940	780	-17 %	2 %	2 %	1 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur de pelles mécaniques	302	434	395	-9 %	415	643	1 107	72 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	5 %	5 %	0,0 %
Poseur de revêtements souples	438	335	349	4 %	719	552	611	11 %	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Opérateur d'équipement lourd	275	352	307	-13 %	402	506	698	38 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	4 %	4 %	-0,1 %
Grutier	271	355	372	5 %	401	502	553	10 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Calorifugeur	215	220	284	29 %	384	319	571	79 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Mécanicien industriel de chantier	142	89	64	-28 %	329	495	222	-55 %	1 %	1 %	0 %	-1 %	1 %	1 %	1 %	-0,1 %
Mécanicien d'ascenseur	159	125	129	3 %	337	198	270	36 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0,0 %
Chaudronnier	46	39	14	-64 %	209	145	46	-68 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	22	41	30	-27 %	32	143	59	-59 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	21 367	27 795	32 687	18 %	44 518	62 626	82 948	32 %	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 des types de certificats de compétence recherchés par les employeurs. Voici comment se répartissent les demandes entre les apprentis, les compagnons et les occupations.

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

Statut	Année	Déclarations de besoin	Employeurs concernés	Salariés recherchés	% des besoins	Salariés	
						% du total	Nombre de salariés**
Apprenti	2016	9 696	3 057	20 289	46 %	27 %	41 403
	2017	12 120	3 558	27 419	44 %	27 %	41 977
	2018	14 600 20 %	3 937 11 %	37 742 38 %	46 % 2 %	28 %	45 945 9 %
Compagnon	2016	8 194	2 825	14 766	33 %	58 %	88 829
	2017	11 136	3 528	22 229	35 %	58 %	90 379
	2018	13 206 19 %	3 848 9 %	29 446 32 %	35 % 0 %	56 %	92 311 2 %
Occupation	2016	3 477	1 186	9 463	21 %	15 %	23 886
	2017	4 539	1 390	12 978	21 %	16 %	24 730
	2018	4 881 8 %	1 489 7 %	15 760 21 %	19 % -2 %	16 %	26 849 9 %
Total*	2016	21 367	4 714	44 518	100 %	100 %	154 118
	2017	27 795	5 502	62 626	100 %	100 %	157 086
	2018	32 687 18 %	5 870 7 %	82 948 32 %	100 %	100 %	165 105 5 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

** D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2019.

En 2018, on constate une hausse de la demande de salariés ayant le statut d'occupation (+21 %), de compagnon (+32 %) et d'apprenti (+38 %).

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 nombre de salariés dans l'industrie. On observe qu'environ 19 % 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 56 % 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 28 % de la main-d'œuvre.

L'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 2018, 67 % des employeurs (+1,4 %) 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 indique des critères particuliers, l'employeur en indique 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 de bien connaître une tâche précise du métier, est l'un des moins utilisés.

Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement

	2016	2017	2018	Différence
Jour	56,5 %	55,8 %	58,0 %	2,2 %
Temps plein	53,3 %	54,0 %	57,9 %	3,9 %
Permis de conduire	38,9 %	39,5 %	39,2 %	-0,3 %
Diplôme	25,4 %	25,0 %	24,6 %	-0,4 %
Tâche	11,3 %	11,1 %	12,0 %	0,9 %
Certification	10,3 %	8,8 %	8,8 %	0,0 %
Sans critères	34,2 %	34,9 %	33,5 %	-1,4 %



La participation aux profils professionnels

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 (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 et son désir d'être référé par la CCQ même s'il est déjà en emploi.

Comme près 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 représentent 15 % de la main-d'œuvre, soit entre 20 000 et 25 000 travailleurs. En date du 16 janvier 2018, un nombre de 30 629 travailleurs avaient rempli leur profil professionnel et ce nombre a légèrement diminué à 30 072 au 25 janvier 2019, soit une baisse de 2 %.

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, comme les monteurs-assembleurs, les grutiers, les ferrailleurs ou les électriciens. Par contre, d'autres métiers, comme les chaudronniers, les couvreurs ou les poseurs de revêtements souples, montrent une plus faible participation. On note que la part des femmes qui remplissent leur profil est faiblement plus élevée que celle des hommes, soit 16,9 % pour les femmes, comparativement à 16,4 % pour les hommes. D'ailleurs, l'écart entre ces deux parts s'est rétréci, alors qu'il était de plus de 3 % en 2017.

Au cours de la dernière année, on constate à nouveau 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 pour une deuxième année consécutive.

Proportion des détenteurs de certificat ayant complété leur profil professionnel

Métier ou occupation	% des détenteurs du métier ou de l'occ.			Différence
	au 21 février 2017	au 16 janvier 2018	au 25 janvier 2019	
Monteur-assembleur	21,9 %	22,4 %	21,5 %	-1,0 %
Grutier	21,3 %	20,7 %	20,8 %	0,1 %
Électricien	20,1 %	20,2 %	19,4 %	-0,8 %
Ferrailleur	20,6 %	20,7 %	18,7 %	-2,0 %
Mécanicien industriel de chantier	19,6 %	19,1 %	18,4 %	-0,7 %
Peintre	19,3 %	19,3 %	18,3 %	-1,0 %
Tuyauteur	18,9 %	18,9 %	18,1 %	-0,8 %
Occupation	21,2 %	20,2 %	18,0 %	-2,2 %
Ferblantier	19,4 %	19,3 %	17,6 %	-1,7 %
Mécanicien de machines lourdes	19,9 %	18,7 %	17,1 %	-1,6 %
Opérateur de pelles mécaniques	16,7 %	16,5 %	16,0 %	-0,5 %
Poseur de systèmes intérieurs	17,1 %	16,7 %	15,8 %	-0,9 %
Charpentier-menuisier	16,9 %	16,7 %	15,7 %	-1,0 %
Plâtrier	16,8 %	16,2 %	15,6 %	-0,6 %
Briqueur-maçon	16,4 %	16,2 %	15,5 %	-0,8 %
Opérateur d'équipement lourd	15,5 %	15,6 %	15,4 %	-0,2 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	15,6 %	15,7 %	15,3 %	-0,4 %
Calorifugeur	14,0 %	15,3 %	15,2 %	-0,1 %
Cimentier-applicateur	14,6 %	14,7 %	14,4 %	-0,3 %
Mécanicien en protection-incendie	14,7 %	14,4 %	13,6 %	-0,8 %
Carreleur	13,1 %	13,4 %	12,8 %	-0,6 %
Frigoriste	12,3 %	12,2 %	11,7 %	-0,4 %
Mécanicien d'ascenseur	12,1 %	11,9 %	11,4 %	-0,5 %
Poseur de revêtements souples	9,3 %	9,7 %	9,6 %	-0,1 %
Couvreur	8,4 %	7,9 %	7,6 %	-0,3 %
Chaudronnier	6,7 %	7,1 %	7,4 %	0,4 %
Ensemble	17,7 %	17,4 %	16,4 %	-1,0 %
Femme	22,5 %	20,5 %	16,9 %	-3,6 %
Homme	17,6 %	17,4 %	16,4 %	-1,0 %



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 2018, 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 d'eux peut inscrire plusieurs représentants qui effectuent de la référence de main-d'œuvre, dans un ou plusieurs métiers et occupations, et une ou plusieurs régions.

Pour l'année 2018 dans son ensemble, les quelque 32 600 déclarations de besoin de main-d'œuvre transmises 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 238 600 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 50 071 réponses avec des candidats (+3 %), ce qui représente 21 % du nombre total de transferts. Dans 38 % 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 (41 % 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 en moyenne deux listes de la part des titulaires de permis en plus de celle de la CCQ.

Quelque 182 600 candidatures (-11 %) ont été fournies par les titulaires de permis aux employeurs, pour un total de 11 123 candidats différents (-23 %). Ainsi, au cours de l'année, un même candidat a pu revenir en moyenne 16,4 fois sur les listes fournies. Le nombre de candidats différents est en baisse pour une deuxième année consécutive.

En résumé, depuis la mise en place du Carnet, l'intensité d'utilisation a évolué d'année en année, mais proportionnellement, l'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 plus de 20 % de celles-ci. En 2018, les titulaires de permis ont répondu en envoyant environ 4 candidatures par déclaration, un chiffre stable par rapport à 2017, et les candidats se sont retrouvés en moyenne 16 fois sur des listes, une hausse de 2,3 fois par rapport à 2017.

Activité des titulaires de permis de référence, annuellement

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2016	2017	2018	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	21 367	27 795	32 687	18 %
Nombre de salariés demandés	44 518	62 626	82 948	32 %
Déclarations de besoin transférées aux titulaires de permis	154 406	203 242	238 684	17 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	7,2	7,3	7,3	0 %
Réponses des titulaires de permis	2016	2017	2018	Variation
Réponses avec référence de candidats	40 590	48 805	50 071	3 %
Candidatures transmises	191 367	204 196	182 634	-11 %
Candidats différents	17 628	14 507	11 123	-23 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	10,9 fois	14,1 fois	16,4 fois	2,3 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2016	2017	2018	Différence
Réponses avec références de candidats	26 %	24 %	21 %	-13 %
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	31 %	32 %	38 %	5 %
Déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	43 %	44 %	41 %	-2 %

À l'exception de la CSD-Construction, 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 (-3 %). Le SQC et la CSN-Construction sont les associations qui sont les plus proactives dans les réponses, alors que 40 % et 34 % de leurs réponses aux déclarations de besoin contiennent des candidatures comparativement à 21 % pour l'ensemble des titulaires de permis.

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, comme cela est stipulé au *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Notons toutefois que les listes de la CCQ contiennent une part de travailleurs déjà à l'emploi 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 deux autres ont été délivrés, soit pour la FTQ-Construction dans les locaux 1676 et l'AMAQ. Pour obtenir 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
			Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondues	%	
CPQMC-I	2016	27	46 763	10 596	23 %	43 942
	2017	27	59 215	12 016	20 %	42 462
	2018	27	69 638	11 200	16 %	35 614
	Variation	0 %	18 %	-7 %	-4 %	-16 %
CSD-CONSTRUCTION	2016	1	21 367	3 592	17 %	12 021
	2017	1	27 795	3 871	14 %	10 984
	2018	1	32 687	5 419	17 %	11 302
	Variation	0 %	18 %	40 %	3 %	3 %
CSN-CONSTRUCTION	2016	1	21 321	9 243	43 %	42 626
	2017	1	27 795	10 699	38 %	45 457
	2018	1	32 673	11 000	34 %	42 783
	Variation	0 %	18 %	3 %	-4 %	-6 %
FTQ-CONSTRUCTION	2016	13	43 634	7 946	18 %	41 805
	2017	13	60 720	9 603	16 %	44 018
	2018	13	71 013	9 478	13 %	38 081
	Variation	0 %	17 %	-1 %	-3 %	-13 %
SQC	2016	1	21 321	9 213	43 %	50 973
	2017	1	27 756	12 616	45 %	61 275
	2018	1	32 673	12 974	40 %	54 854
	Variation	0 %	18 %	3 %	-5 %	-10 %
Total	2016	43	154 406	40 590	26 %	191 367
	2017	43	203 281	48 805	24 %	204 196
	2018	43	238 684	50 071	21 %	182 634
	Variation	0 %	17 %	3 %	-3 %	-11 %

* Ces données proviennent du site Web du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre.



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 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 32 963 listes contenant près de 570 000 candidatures (+20 %). Au total, il y a eu 49 100 candidatures différentes (-1 %), et donc, un même candidat a pu apparaître en moyenne 11,6 fois sur ces listes (+2,0 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 (162 demandes additionnelles, dont 142 listes avec candidats fournies en 2018). 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, pour une deuxième année consécutive, une hausse importante de la sollicitation pour ce type de service. En effet, la CCQ a reçu 978 demandes en 2018 (+39 %), dont 248 ont abouti à des listes personnalisées (+33 %). 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 permettre de répondre précisément à leurs besoins de main-d'œuvre, comme l'exemption de détenir un 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.

Entre 2015 et 2018, le nombre de listes a évidemment fluctué en fonction du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre. Malgré la hausse notable du nombre de listes en 2018, le nombre de candidats différents étant apparus sur des listes n'a que peu varié par rapport aux dernières années. De ce fait, le nombre moyen d'apparitions des candidats différents a augmenté.

Références de la CCQ, annuellement

	2016	2017	2018	Variation
Demande de listes régulières	21 367	27 795	32 687	18 %
Listes fournies avec candidats	21 335	27 741	32 573	17 %
Nombre de candidatures transmises	353 350	473 175	566 665	20 %
Nombre de candidats différents*	47 838	49 345	49 021	-1 %
Listes « sans candidats »	32	54	114	111 %
Demande de listes additionnelles	96	140	162	16 %
Listes fournies avec candidats	86	129	142	10 %
Nombre de candidatures transmises	1 145	1 540	2 070	34 %
Nombre de candidats différents*	1 070	1 440	1 871	30 %
Listes « sans candidats »	10	11	20	82 %
Demande de listes personnalisées	366	704	978	39 %
Listes fournies avec candidats	112	187	248	33 %
Nombre de candidatures transmises	463	539	519	-4 %
Nombre de candidats différents*	392	500	475	-5 %
Listes « sans candidats »	254	517	730	41 %
Total	21 829	28 639	33 827	18 %
Listes fournies avec candidats	21 533	28 057	32 963	17 %
Nombre de candidatures transmises	354 958	475 254	569 254	20 %
Nombre de candidats différents*	47 946	49 394	49 100	-1 %
Listes « sans candidats »	296	582	864	48 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	7,4	9,6	11,6	2,0

* Un candidat peut figurer dans plusieurs types de listes, mais n'est comptabilisé qu'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 à l'emploi tout en étant 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

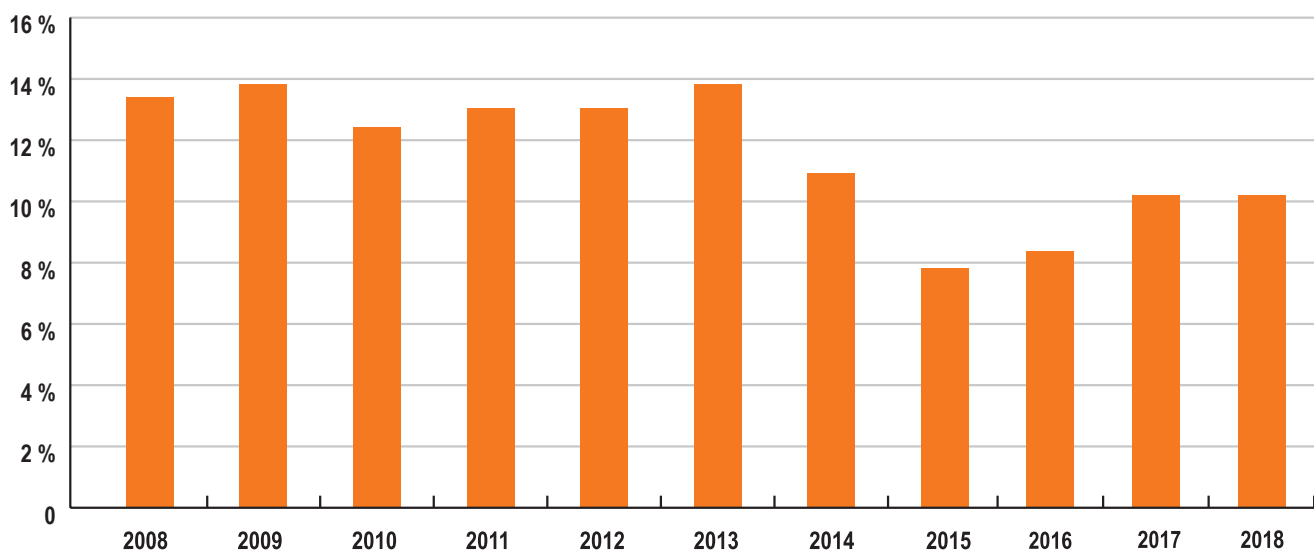
L'évolution générale

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.

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 2018, il y a eu 10,3 % des embauches initiales qui n'ont pas été déclarées, soit la même proportion qu'en 2017. De 2008 à 2013, le taux d'embauche initiale non déclarée était d'environ 13 %. Le plus bas niveau a été atteint en 2015 (8,0 %). Ainsi, nous constatons une légère détérioration dans la conformité de ces déclarations depuis 2016, mais le niveau est encore inférieur aux années précédant 2015.

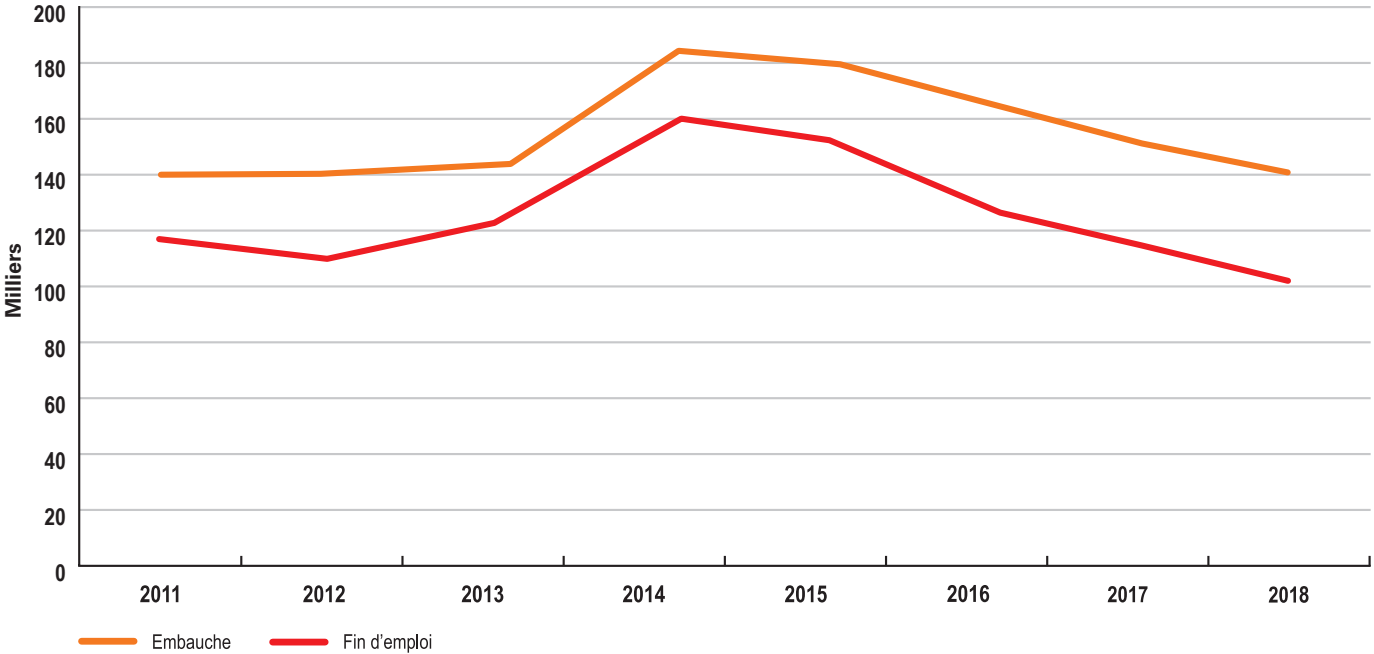
Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement



Quant aux avis de fins d'emploi transmis en 2018, leur nombre est inférieur à 2017. Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse depuis 2014.



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



Le cumul des données sur les avis d'embauche ou de fin d'emploi pour 2016 à 2018 est présenté au tableau suivant.

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

	2016	2017	2018	Variation
Avis d'embauche transmis				
Nombre d'avis	165 699	150 351	140 672	-6 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	15 194	14 565	13 956	-4 %
Avis de fin d'emploi transmis				
Nombre d'avis	132 996	115 945	101 306	-13 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	12 052	10 960	10 032	-8 %

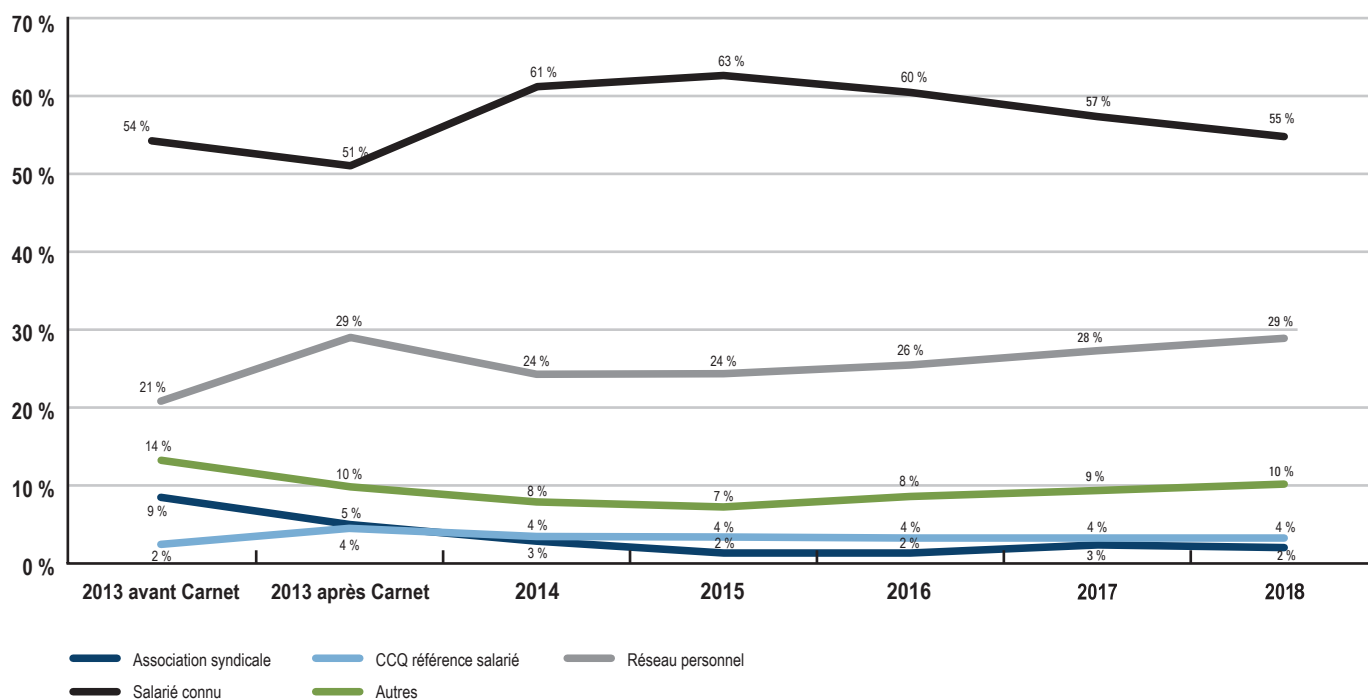
Les sources de recrutement identifiées

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.

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, 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 (+9 %). Les seules sources d'embauche qui ont diminué après septembre 2013 sont les sources syndicales (-7 %). Après la mise en œuvre du Carnet, les proportions des différentes sources d'embauche sont restées relativement stables d'une année à l'autre.

Sources déclarées d'embauche 2013-2018, 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 7 % des cas, soit 1 % 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 2018 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	SQC	CSD- Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	43,1 %	24,3 %	14,3 %	11,0 %	7,4 %
Proportion des embauches totales en 2018	42,5 %	27,0 %	15,3 %	9,4 %	5,8 %

* Scrutin syndical de juin 2016, en incluant les votants ainsi que les participants.

D'après les données transmises par les employeurs en 2018, 3 163 embauches signalées ont été identifiées comme provenant des listes fournies par les titulaires de permis (-15 %). Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 82 948 salariés ; il y a donc 4 % 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, annuellement

Source de recrutement	2016	2017	2018	Variation
Salarié connu	100 099	86 878	78 790	-9 %
Réseau personnel	42 980	40 894	40 033	-2 %
CCQ (référence salarié)	6 290	5 858	5 028	-14 %
Titulaire de permis	3 886	3 704	3 163	-15 %
Autres	12 444	13 017	13 658	5 %
Total	165 699	150 351	140 672	-6 %

La part des 3 163 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 22 %, et les autres syndicats ne représentent que de 2 % à 4 % 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, annuellement

Source d'embauche	Année	CPQMC-I	CSD-Construction	CSN-Construction	FTQ-Construction	SQC	Total*
Total	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
	2018	37 670	13 130	8 128	59 220	21 345	139 493
	Variation	-8 %	-5 %	-9 %	-8 %	-1 %	-7 %
Titulaire de permis	2016	2 753	66	117	809	137	3 882
	2017	2 590	57	76	851	127	3 701
	2018	2 214	58	62	688	131	3 153
	Variation	-15 %	2 %	-18 %	-19 %	3 %	-15 %

* Exclut les 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 7 des 10 métiers ou occupations qui, historiquement, 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, en 2018*

Métier ou occupation	CPQMC-I	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Monteur-assembleur	903			5	1	909
Chaudronnier	483					483
Électricien	14			311	10	335
Charpentier-menuisier	36	23	22	129	37	247
Plombier (tuyauteur)	235			1	2	238
Mécanicien industriel de chantier	161	1				162
Monteur d'acier de structure	86					86
Soudeur en tuyauterie (haute pression)	74					74
Occupation	14	16	11	19	13	73
Tuyauteur	63			1		64
Autres métiers	145	18	29	222	68	482
Total	2214	58	62	688	131	3153

* Les cases sont en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat en 2018.

La situation des femmes et le Carnet

Les femmes constituent 2,2 % de la main-d'œuvre active en 2018, soit plus de 3 500 travailleuses. Elles occupent des métiers et des occupations qui se retrouvent souvent dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre. En effet, près de trois femmes sur quatre se retrouvent soit dans les occupations ou les métiers de charpentier-menuisier, de peintre ou d'électricien. Ces quatre mêmes métiers ou occupations sont dans les six métiers ou occupations les plus recherchés dans le Carnet.

Part des salariés recherchés par métier et occupation et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2018

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Charpentier-menuisier	24 %	18 %	27 %
Occupation	19 %	22 %	16 %
Électricien	7 %	8 %	11 %
Plâtrier	7 %	5 %	2 %
Poseur de systèmes intérieurs	5 %	1 %	2 %
Peintre	5 %	26 %	3 %
Tuyauteur	4 %	2 %	6 %
Monteur-assembleur	4 %	1 %	2 %
Briqueur-maçon	3 %	1 %	3 %
Couvreur	3 %	1 %	3 %
Cimentier-applicateur	2 %	1 %	2 %
Carreleur	2 %	4 %	1 %
Ferblantier	2 %	2 %	3 %
Ferrailleur	2 %	0 %	1 %
Frigoriste	2 %	0 %	2 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 %	1 %	2 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 %	1 %	5 %
Mécanicien en protection-incendie	1 %	0 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	1 %	2 %	4 %
Poseur de revêtements souples	1 %	1 %	1 %
Calorifugeur	1 %	2 %	1 %
Grutier	1 %	0 %	1 %
Mécanicien d'ascenseur	0 %	0 %	1 %
Mécanicien industriel de chantier	0 %	0 %	1 %
Mécanicien de machines lourdes	0 %	0 %	0 %
Chaudronnier	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %



Proportionnellement, les femmes détentrices d'un certificat sont légèrement plus nombreuses à remplir leur profil professionnel que les hommes. Elles sont 16,9 % à l'avoir fait, contre 16,4 % des hommes en 2018. Ces deux proportions sont en baisse par rapport à 2017.

Le Carnet a été la source d'embauche de 9 % des femmes, contre 5 % 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, en 2018**

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	78 %	85 %	84 %
CCQ (référence salarié)	8 %	3 %	4 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autres	12 %	10 %	10 %
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 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*). Lorsque le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de 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 2018, la candidature d'une femme revient en moyenne 60 fois dans les listes transmises par la CCQ, contre 10 fois pour un homme. Il en découle que le taux d'embauche est de 20 % pour les femmes, contre 9 % 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, en 2018

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	84 483	484 771	569 254
Proportion des candidats transmis	15 %	85 %	100 %
Candidats différents	1 410	49 957	51 367
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	60	10	11
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	284	4 744	5 028
Taux d'embauche des candidats différents	20 %	9 %	10 %

En comparaison, dans les listes des titulaires de permis, la candidature des femmes y apparaît en moyenne 21 fois, en hausse par rapport à 14 fois en 2014. Les hommes apparaissent 15 fois, en moyenne, dans les listes des titulaires de permis. Toutefois, le taux d'embauche est seulement de 12 % pour les femmes en comparaison à 29 % 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, en 2018

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	8 147	165 913	174 060
Proportion des candidats transmis	5 %	95 %	100 %
Candidats différents	388	10 734	11 122
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	21	15	16
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	48	3 115	3 163
Taux d'embauche des candidats différents	12 %	29 %	28 %

En 2018, il y a eu une baisse globale des embauches (-6 %), peu importe la source d'embauche. Par contre, l'embauche a augmenté de 4 % pour les femmes, contrairement à celle des hommes, qui a diminué de 7 % par rapport à 2017.

Embauches selon le sexe, toutes les sources d'embauche, annuellement

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches total	2016	2 913	162 786	165 699
	2017	3 333	147 018	150 351
	2018	3 464	137 208	140 672
Variation		4 %	-7 %	-6 %

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 beaucoup 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.

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	2016	5 562	177 245	182 807	56 675	298 283	354 958
	2017	7 998	189 487	197 485	77 122	398 132	475 254
	2018	8 147	165 913	174 060	84 483	484 771	569 254
Variation		2 %	-12 %	-12 %	10 %	22 %	20 %
Proportion des candidatures transmises	2016	3,0 %	97,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2017	4,0 %	96,0 %	100 %	16 %	84 %	100 %
	2018	4,7 %	95,3 %	100 %	15 %	85 %	100 %
Différence		0,6 %	-0,6 %		-1,4 %	1,4 %	
Candidats différents	2016	405	17 222	17 627	1 226	48 074	49 300
	2017	390	14 116	14 506	1 399	49 886	51 285
	2018	388	10 734	11 122	1 410	49 957	51 367
Variation		-1 %	-24 %	-23 %	1 %	0 %	0 %
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2016	13,7	10,3	10,4	46,2	6,2	7,2
	2017	20,5	13,4	13,6	55,1	8,0	9,3
	2018	21,0	15,5	15,7	59,9	9,7	11,1
Différence		0,5	2,0	2,0	4,8	1,7	1,8
Candidats embauchés	2016	53	3 833	3 886	270	6 020	6 290
	2017	46	3 658	3 704	305	5 553	5 858
	2018	48	3 115	3 163	284	4 744	5 028
Variation		4 %	-15 %	-15 %	-7 %	-15 %	-14 %
Taux d'embauche des candidats différents	2016	13 %	22 %	22 %	22 %	13 %	13 %
	2017	12 %	26 %	26 %	22 %	11 %	11 %
	2018	12 %	29 %	28 %	20 %	9 %	10 %
Différence		0,6 %	3,1 %	2,9 %	-1,7 %	-1,6 %	-1,6 %



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 cinq 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 initiées par la CCQ. En 2018, la CCQ a ouvert six dossiers d'enquêtes relativement à la référence illégale, dont l'un a permis de soumettre une recommandation de poursuite pénale au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP).

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 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.

L'intimidation et la discrimination

Aucun cas d'intimidation reliée à la référence illégale n'a été répertorié en 2018. Depuis la mise en ligne du Carnet, 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 2018, un nouveau conflit de travail a eu lieu dans l'industrie en juin. Ce conflit a mené à des dossiers d'intimidation, mais ceux-ci ne sont pas liés aux circonstances d'embauche. Par ailleurs, la CCQ a ouvert six dossiers d'enquêtes reliés à la référence illégale en 2018. Une recommandation de poursuite pénale en vertu de l'article 119.0.1, soit d'avoir fait de la référence illégale, a été soumise au Directeur des poursuites criminelles et pénales, mais celui-ci a choisi de ne pas procéder.



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 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 vers 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 2018, le nombre de questions posées par les titulaires aux employeurs par le biais de la messagerie du Carnet demeure marginal. Il y a eu 587 questions posées à l'aide de la messagerie. Les employeurs ont utilisé la plateforme pour répondre à ces questions dans 122 cas. Ces volumes sont pratiquement les mêmes qu'en 2017. Il est toujours sensé de croire que les contacts se font hors de la messagerie, sans pouvoir en apprécier ni la nature ni 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

Au cours de l'année 2018, le Bureau des plaintes a reçu 12 plaintes à l'égard du Carnet, soit 11 de moins qu'en 2017. 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.

Tous les travailleurs qui ont porté plainte en 2018 étaient des hommes, et la majorité des plaintes ont été portées au cours de période de haute activité de l'industrie (mai à août).

Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2014	2015	2016	2017	2018	Différence
Employeurs	30	9	8	16	9	-7
Travailleurs	24	9	11	7	3	-4
Titulaires de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes de comptables	2	0	0	0	0	0
Total	56	18	19	23	12	-11

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 5 ans

Il s'est écoulé 5 années depuis la mise en ligne du Carnet. Aujourd'hui comme en 2017, nous notons des tendances qui persistent.

Ces tendances ont été exprimées clairement dans le rapport de l'année passée et nous les reproduisons en annexe. En effet, pour l'année 2018, nous souhaitons souligner les mêmes éléments.

L'atteinte des objectifs de la réglementation

Rappelons qu'à 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.

Pour ces 5 objectifs, le présent rapport exprime les mêmes propos que celui de l'an passé ainsi que celui de l'année précédente. En bref, 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.

Il nous apparaît judicieux de répéter ici les conclusions de cette consultation, puisqu'elles sont toujours d'actualité :

« Le premier constat est clair : personne ne souhaite revenir en arrière sur le changement des règles relatives au placement syndical. Les employeurs ont repris le 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 l'efficacité de l'outil qu'est le Carnet est largement remise en question.

Premièrement, le système 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 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. Les travailleurs peuvent 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, il est évident que la plateforme peu flexible ne permet pas non plus de répondre adéquatement à des besoins particuliers, par exemple ceux des femmes ou des autochtones.

En résumé, nous constatons 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. »



Le phénomène de rareté de la main-d'œuvre et la performance du Carnet

À l'heure actuelle, nous enregistrons une activité économique importante sur les chantiers de construction – situation ce qui semble vouloir se poursuivre à moyen terme. Les besoins de main-d'œuvre augmentent évidemment selon ce niveau d'activité, si bien que les employeurs doivent composer avec une rareté de personnel, plus ou moins aigüe selon les métiers et les régions.

Dans ce contexte, les faiblesses du Carnet sont plus exposées. Cela explique que le besoin d'améliorations et de nouvelles solutions apparaisse aujourd'hui de manière plus pressante.

Cela démontre aussi que, bien que la référence de main-d'œuvre se fasse présentement dans un contexte contrôlé, les besoins véritables, eux, ont changé.

Dans cette optique, la CCQ souhaite évaluer les alternatives qui pourraient être proposées au gouvernement :

- Faire évoluer la plateforme du Carnet référence construction, en cherchant à remédier aux lacunes et aux dysfonctionnements qui lui sont reprochés (référence de salariés en emploi, fiabilité des listes, utilisation responsable des profils professionnels, etc.), ce qui pourrait mener à des modifications législatives ou réglementaires.
- Offrir de nouveaux services plus adaptés aux besoins actuels en matière de recherche de main-d'œuvre/emploi, qui mise sur la responsabilisation des employeurs et des travailleurs.

La fréquence des rapports

Nous réitérons au ministre que nous croyons opportun de modifier la fréquence des rapports pour que chaque cycle de compte rendu soit de trois ans. Si le ministre y consent, le prochain rapport couvrirait donc la période 2019-2021.



ANNEXE

Le rappel des tendances lourdes notées dans le rapport 2017

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 ensuite vers leur réseau personnel. Le Carnet 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.

(Extrait du *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction 2017* – section « Conclusion », page 33)



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC