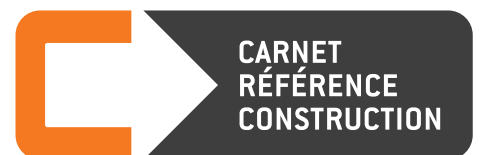




# **RAPPORT SUR LE SERVICE DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

**2023**







Le 22 mai 2024

Monsieur Jean Boulet  
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

En vertu de l'article 26 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, je vous transmets le Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction pour l'année 2023.

Au fil des onze années qui ont suivi la mise en place du Service de référence de la main-d'œuvre, certains constants ont été soulevés. L'utilisation du Carnet est généralement à la baisse; alors qu'environ 5 000 employeurs utilisaient ce service il y a 10 ans, ils sont moins de 4 000 en 2023 malgré la forte hausse de salariés recherchés. Du côté des travailleurs, un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté pour l'ensemble des métiers. Finalement, la proportion de femmes à utiliser le service est passée de plus de 20 % à 12 %.

Le projet de loi 51, Loi modernisant l'industrie de la construction, qui est présentement à l'étude à l'Assemblée nationale, propose des changements en matière de référence de main-d'œuvre, notamment pour faciliter les échanges entre les salariés et les employeurs. La Commission de la construction du Québec sera au rendez-vous lors de la mise en œuvre des mesures qui seront ajoutées à la suite de l'adoption du présent projet de loi, et ce, afin d'assurer une meilleure adéquation avec les besoins de l'industrie en matière de référencement de la main-d'œuvre.

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



**Audrey Murray**

Présidente-directrice générale  
Commission de la construction du Québec



# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>ANALYSE DES RÉSULTATS</b> .....	<b>4</b>
<b>Le contexte économique et d'affaires dans l'industrie de la construction</b> .....	<b>4</b>
<b>Les perspectives historiques</b> .....	<b>4</b>
<b>Les déclarations de besoin de main-d'œuvre</b> .....	<b>4</b>
<b>L'utilisation des critères avancés de recherche</b> .....	<b>5</b>
<b>La participation aux profils professionnels</b> .....	<b>5</b>
<b>Les références des titulaires de permis</b> .....	<b>6</b>
<b>Les références de la CCQ</b> .....	<b>6</b>
<b>L'évolution générale des embauches</b> .....	<b>7</b>
<b>Les sources de recrutement identifiées</b> .....	<b>7</b>
<b>La situation des femmes et le Carnet</b> .....	<b>8</b>
<b>SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS</b> .....	<b>9</b>
<b>Assurer la conformité du Carnet</b> .....	<b>9</b>
<b>Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet</b> .....	<b>9</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>10</b>
<b>Les constats et les pistes d'amélioration</b> .....	<b>10</b>
Les tendances dans l'utilisation du Carnet après 11 ans.....	<b>10</b>
L'atteinte des objectifs de la réglementation.....	<b>10</b>
Modernisation de la loi R-20.....	<b>10</b>



<b>ANNEXE</b> .....	<b>11</b>
<b>Tableau 1</b> : Heures travaillées, nombre d’employeurs et de salariés, annuellement.....	<b>12</b>
<b>Tableau 2</b> : Déclarations de besoin de main-d’œuvre selon le nombre de salariés recherchés, annuellement.....	<b>12</b>
<b>Tableau 3</b> : Données sectorielles – déclarations de besoin de main-d’œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du secteur dans l’industrie, annuellement.....	<b>13</b>
<b>Tableau 4</b> : Données par métier – déclarations de besoin de main-d’œuvre, nombre et part des salariés recherchés, et part du métier dans l’industrie, annuellement.....	<b>14</b>
<b>Tableau 5</b> : Données par statut – déclarations de besoin, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l’industrie, annuellement.....	<b>15</b>
<b>Tableau 6</b> : Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement.....	<b>15</b>
<b>Tableau 7</b> : Proportion des détenteurs de certificat de compétence ayant rempli leur profil professionnel.....	<b>16</b>
<b>Tableau 8</b> : Activité des titulaires de permis de référence, annuellement.....	<b>17</b>
<b>Tableau 9</b> : Données annuelles sur les références des titulaires de permis, par association syndicale.....	<b>18</b>
<b>Tableau 10</b> : Références de la CCQ, annuellement.....	<b>19</b>
<b>Tableau 11</b> : Taux d’embauche initiale non déclarée, annuellement.....	<b>20</b>
<b>Tableau 12</b> : Avis d’embauche et de fin d’emploi, annuellement.....	<b>20</b>
<b>Tableau 13</b> : Avis d’embauche ou de fin d’emploi transmis par les employeurs, annuellement.....	<b>21</b>
<b>Tableau 14</b> : Sources déclarées d’embauche 2013-2023, moyenne mensuelle.....	<b>21</b>
<b>Tableau 15</b> : Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales.....	<b>22</b>
<b>Tableau 16</b> : Nombre d’embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement, annuellement.....	<b>22</b>
<b>Tableau 17</b> : Nombre d’embauches déclarées par les employeurs, selon l’allégeance syndicale du salarié, annuellement.....	<b>22</b>
<b>Tableau 18</b> : 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 2023.....	<b>23</b>
<b>Tableau 19</b> : Part des salariés recherchés par métier et occupation, et proportion du métier ou de l’occupation, selon le sexe, en 2023.....	<b>24</b>
<b>Tableau 20</b> : Répartition des embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et le sexe, en 2023.....	<b>25</b>
<b>Tableau 21</b> : Activité de la CCQ selon le sexe, en 2023.....	<b>25</b>
<b>Tableau 22</b> : Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2023.....	<b>25</b>
<b>Tableau 23</b> : Embauches selon le sexe, toutes sources d’embauche confondues, annuellement.....	<b>25</b>
<b>Tableau 24</b> : Activités de référencement des titulaires de permis et de la CCQ selon le sexe, annuellement.....	<b>26</b>





## INTRODUCTION

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

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

Le Carnet :

- alimente la banque de profils professionnels des travailleurs de la construction – plus les profils sont complets, plus 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 titulaires de permis afin que leurs représentants puissent référer des candidats;
- inclut les outils de gestion du processus d'avis d'embauche ou de fin d'emploi.

### Un mot sur l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi un peu plus de 257 000 embauches ou fins d'emploi par année, en moyenne, entre 2013 et 2023, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 197 000 travailleurs et plus de 27 500 employeurs.

C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur-employeur se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantier et de région de travail. Cette instabilité est d'ailleurs la principale raison qui pousse les travailleurs de la construction à quitter l'industrie, selon une étude réalisée en 2019. Permettre aux employeurs et aux salariés d'entrer rapidement et efficacement en contact lors du début ou de la fin d'un chantier est donc un possible facteur de rétention de la main-d'œuvre.



## ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats qui suit fait systématiquement référence à des tableaux placés en annexe du présent rapport.

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

Le volume d'heures travaillées dans la construction en 2023 a diminué de 5 %, par rapport à 2022. L'industrie demeure tout de même au-delà de la barre des 200 millions d'heures atteint pour la première fois en 2022.

### Les perspectives historiques (tableaux 1 à 3)

- Au total, 10 années de données sont disponibles. Historiquement, l'utilisation du Carnet s'intensifie lorsque l'activité augmente et, à l'inverse, l'utilisation ralentit lorsque l'activité diminue;
- En 2022, l'utilisation du Service de référence avait diminué, malgré une hausse du nombre de salariés recherchés. Les heures déclarées totales ayant diminué durant l'année, 2023 est marquée par une diminution de l'utilisation du Service de référence et du nombre de salariés recherchés;
- La diminution de l'utilisation du Carnet en 2023 est généralisée dans tous les secteurs de la construction à l'exception du secteur industriel.

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

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

- Ce sont 3 773 employeurs qui ont fait 20 856 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 70 327 salariés. Par rapport à 2022, ces données représentent :
  - une baisse de 11 % du nombre d'employeurs utilisateurs,
  - une baisse de 22% des déclarations et une baisse de 23 % du nombre de salariés recherchés;
- Le nombre moyen de déclarations par employeur est à la baisse, passant de 6,3 en 2022 à 5,5 en 2023;
- En 2023, la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre du secteur institutionnel et commercial est surreprésentée par rapport à la part des heures travaillées. Les secteurs génie civil et voirie, industriel et résidentiel sont sous-représentés dans les besoins;
- Dans la plupart des cas, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel à la répartition du nombre de travailleurs par métier, une situation similaire à celle de 2022;
- Les électriciens affichent un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, indiquant qu'ils sont particulièrement recherchés;
- Un peu moins de la moitié des besoins exprimés par les employeurs concernent les apprentis, mais ces derniers ne représentent que 31 % de la main-d'œuvre;
- En 2023, une demande de référence de la part d'un employeur vise, en moyenne, l'embauche de 3,4 travailleurs. La proportion qu'occupent les déclarations de besoin d'un seul travailleur est en légère hausse, passant de 47 % à 49 % du total des demandes.





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

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

- Dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre de 2023, 71,1 % des employeurs ont précisé au moins 1 critère particulier. Cette proportion est assez stable depuis 2015;
- Les 3 critères les plus utilisés sont « temps plein », « jour » et « permis de conduire », respectivement utilisés par 65,2 %, 61,8 % et 40,0 % des employeurs. Ce sont des critères qui ne démontrent pas la recherche de compétences spécifiques.

## La participation aux profils professionnels (tableau 7)

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

- En 2023, 29 568 participants ont rempli leur profil professionnel, une baisse de 1,2 % comparativement à 2022;
- Un recul dans la décision de remplir le profil professionnel est constaté dans presque l'ensemble des métiers;
- Dans l'ensemble, la proportion des détenteurs de certificat ayant rempli leur profil professionnel a diminué entre 2022 et 2023, passant de 14,3 % à 14,2 %. La proportion chez les femmes est passée de 11,8 % à 11,9 % et celle chez les hommes, de 14,3 % à 14,2 %. Ces derniers représentent 97 % des profils remplis pour l'année 2023;
- Il semble naturel que la proportion de profils complétés diminue, dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre que subit l'industrie.

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

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

- Il y a 38 associations titulaires de permis, soit une de plus qu'en 2022;
- Les titulaires de permis (toutes des associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 21 991 listes de candidats (une diminution de 6 % par rapport à 2022);
  - Ces listes contenaient 78 161 candidatures (une baisse de 1 % par rapport à 2022),
  - Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMI), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) ont tous augmentés leur proportion de réponses comprenant la référence de candidats,
  - Le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Confédération des syndicats nationaux (Construction) (CSN-Construction) sont les associations les plus proactives dans les réponses, alors qu'elles ont répondu respectivement à 30 % et 24 % des demandes reçues;
- Ce sont 5 986 personnes différentes qui ont été référées par les associations titulaires de permis (une augmentation de 15 % par rapport à 2022);
- Dans 40 % des cas, les associations titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin de main-d'œuvre;
- En 2023, chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre a été partagée, en moyenne 7 fois, avec les associations titulaires de permis, et celles-ci ont répondu à 16 % de ces demandes;
- En 2023, les associations titulaires de permis ont répondu en envoyant 4 candidatures par déclaration, et les candidats se sont retrouvés en moyenne 13 fois sur des listes.

## Les références de la CCQ (tableau 10)

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

- La CCQ a fourni un peu plus de 20 000 listes régulières de salariés en 2023. Il s'agit d'une diminution de 22 % par rapport à 2022;
- En 2023, 62 listes additionnelles ont été demandées par des employeurs déclarant des besoins particuliers ou n'ayant pas comblé leurs besoins par la première liste (baisse de 89 % par rapport à 2022), tandis que 609 listes personnalisées ont été demandées (diminution de 21 % par rapport à 2022);
- En 2023, la CCQ a proposé 424 909 candidatures, dont 37 319 candidats différents (respectivement des variations de -21 % et de -3 % par rapport à 2022);
- Les candidats se retrouvaient en moyenne 11 fois sur les listes de la CCQ en 2023, comparativement à 7 fois en moyenne en 2014. Cette réalité reflète le faible niveau de disponibilité des travailleurs de l'industrie.



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

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

- Par rapport à 2022, le taux de non-conformité des employeurs a légèrement augmenté en 2023 :
  - Le taux d'embauche initiale non déclarée est de 18,2 % en 2023, comparativement à 16,2 % en 2022,
  - Depuis 2016, il semble y avoir une détérioration dans la conformité des déclarations d'embauche initiale de la part des employeurs;
- Le nombre d'avis de fin d'emploi est en baisse constante depuis 2014 (baisse de 8 % de 2022 à 2023). Le nombre d'avis d'embauche est en baisse de 7 % en 2023 par rapport à 2022.

## Les sources de recrutement identifiées (tableaux 14 à 18)

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

- En 2023, les embauches sont surtout effectuées dans le réseau de l'employeur (salarié connu et réseau personnel) (92 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (2 %), des titulaires de permis (2 %) ou encore d'autres sources (4 %);
  - La répartition des sources d'embauche est restée assez stable, de 2014 à 2023;
- Le total des embauches survenues entre janvier et décembre 2023 reflète assez bien la représentativité de chaque association syndicale dans l'industrie, comme cela a été observé depuis 2014;
- 2 477 embauches ont pour source les titulaires de permis, et 2 203 sont issues des listes fournies par la CCQ (variations de -3 % et de -7 % par rapport à 2022);
  - Il faut mettre en perspective que les employeurs ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 70 327 salariés. Ainsi, 7 % des besoins déclarés ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ. Cette proportion est en hausse en comparaison à 2022;
- Des 2 477 embauches ayant pour source déclarée les titulaires de permis, la plupart proviennent du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMCI) (82 %) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) (FTQ-Construction) (14 %), situation également observable en 2022;
  - Le CPQMCI affiche d'ailleurs un taux de représentativité élevé (plus de 75 %) dans 7 des 8 métiers ou occupations qui, historiquement, comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.



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

- Les femmes constituent 3,8 % de la main-d'œuvre active en 2023, soit plus de 7 450 travailleuses;
- Environ 60 % des femmes actives sur les chantiers travaillent dans l'un des 6 métiers ou occupations les plus recherchés dans le Carnet;
- La part des femmes qui remplissent leur profil professionnel est légèrement plus basse que celle des hommes (11,9 % contre 14,2 %) pour une troisième année consécutive. L'écart entre ces 2 parts a diminué depuis la dernière année, alors qu'il était de 2,6 % en 2022;
- Par rapport au total des embauches en 2023, le Carnet a été la source de 3 % des embauches des femmes, et de 4 % chez les hommes;
- Situation de l'embauche des personnes qui sont apparues sur les listes en 2023 :
  - En cours d'année, 8 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste de la CCQ, alors que c'est le cas pour seulement 6 % chez les hommes,
  - En cours d'année, 19 % des femmes ont été embauchées à la suite de leur apparition sur une liste des titulaires de permis, alors que c'est le cas pour 43 % des hommes;
- Dans l'ensemble des activités du Carnet depuis sa mise en place, la situation des femmes s'est davantage améliorée que celle des hommes. Un des principaux points à retenir est que le taux d'embauche ayant pour source les listes de la CCQ est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, alors qu'à l'inverse, le taux d'embauche ayant pour source les listes des titulaires est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.
  - Il semble que l'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ ait un impact positif sur l'embauche de celles-ci, puisque l'on note une proportion d'embauche plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette dynamique est observable depuis 2014.

# SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

## Assurer la conformité du Carnet

En 2023, la CCQ n'a pas ouvert de dossier d'enquête relativement à la référence illégale. Depuis la mise en ligne du Carnet, un total de 13 accusations en lien avec la référence illégale ont été portées (articles 119.0.1; 119.0.1, alinéas 1 et 2 de la loi R-20). De ce nombre, 8 procès ont été entendus en cour et 5 ont donné lieu à des condamnations.

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

Les sondages que mène la CCQ auprès des employeurs et 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.

Au printemps 2023, la CCQ a mandaté la firme Léger afin de mener un vaste sondage auprès de plus de 10 700 salariés et de 2 400 employeurs pour mesurer leurs perceptions, opinions et expériences à l'égard de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement vécu dans l'industrie de la construction au Québec. Il en ressort des constats qui confirment l'importance de ces situations, mais il semble que les mécanismes d'embauche ne soient plus au cœur de ce phénomène. C'est aussi ce que notent les 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 et que le contexte en matière de référencement a changé.

## Les plaintes reçues et visant tout aspect du Carnet

Au cours de l'année 2023, le bureau des plaintes a reçu 7 plaintes à l'égard du Carnet, soit 3 de plus qu'en 2022. Cette année, les plaintes provenaient en totalité d'employeurs. Elles concernaient des insatisfactions quant au fonctionnement général du service de référence et l'exactitude des listes fournies qui semblent causer certains soucis aux employeurs.

### Nombre de plaintes, annuellement

Source de la plainte	2019	2020	2021	2022	2023	Différence
Employeur	9	4	4	0	7	+7
Travailleur	0	1	2	4	0	-2
Titulaire de permis	0	0	0	0	0	0
Firmes comptables	0	0	0	0	0	0
Total	9	5	6	4	7	+3

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 11 ans

Il s'est écoulé 11 années, depuis la mise en ligne du Carnet. Certaines tendances, qui ont été exprimées clairement dans les rapports des années précédentes, persistent.

### L'atteinte des objectifs de la réglementation

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

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

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

### Modernisation de la loi R-20

Le projet de loi 51, Loi modernisant l'industrie de la construction, vient modifier le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Ainsi, il est mentionné que :

- Les travailleurs issus des groupes sous-représentés seront ajoutés de manière prioritaire à la liste de référence émise par la CCQ;
- L'Administration régionale Kativik, le Gouvernement de la nation crie et le Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James seront titulaire d'un permis de référence;
- La CCQ complètera le profil professionnel et de formation des travailleurs référés par le Carnet référence, selon l'information dont elle dispose, et ce, sans nécessité d'obtenir un consentement préalable de la personne concernée;
- Les communications seront permises entre les employeurs et les associations titulaires de permis concernant toutes précisions relatives aux besoins de main-d'œuvre. Les employeurs pourront toutefois refuser cette communication en avisant la CCQ;
- Un travailleur en emploi ne pourra plus être référé sur les listes de candidats générés par la CCQ s'il en fait la demande, comme il est actuellement possible de le faire.

Le projet de loi est présentement à l'étape de l'étude détaillée. Les changements retenus lors de l'adoption de la loi seront appliqués par la CCQ et feront l'objet d'analyse dans les futurs *Rapport sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*.



# ANNEXE

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

	2021	2022	2023*	Variation (%)
Nombre d'heures travaillées (en millions)	196,6	210,2	208,3	-1 %
Nombre d'employeurs	26 685	27 219	27 553	1 %
Nombre de salariés	191 067	197 925	197 004	0 %

\*D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2024.

**Tableau 2**

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

Nombre de salariés recherchés	Année	Déclarations de besoins de main-d'œuvre		Pourcentage des déclarations		Pourcentage des besoins de salariés	
			Variation		Différence		Différence
1	2021	14 446		51%		19%	
	2022	12 571	-13%	47%	-4%	14%	-6%
	2023	10 294	-18%	49%	2%	15%	1%
2	2021	7 899		28%		21%	
	2022	7 304	-8%	27%	0%	16%	-5%
	2023	5 764	-21%	28%	0%	16%	0%
3	2021	2 188		8%		9%	
	2022	2 125	-3%	8%	0%	7%	-2%
	2023	1 420	-33%	7%	-1%	6%	-1%
4	2021	1 195		4%		6%	
	2022	1 387	16%	5%	1%	6%	0%
	2023	1 008	-27%	5%	0%	6%	0%
5	2021	1 207		4%		8%	
	2022	1 513	25%	6%	1%	8%	0%
	2023	1 031	-32%	5%	-1%	7%	-1%
6-10	2021	1 126		4%		13%	
	2022	1 225	9%	5%	1%	12%	-1%
	2023	786	-36%	4%	-1%	10%	-2%
11-15	2021	113		0%		2%	
	2022	107	-5%	0%	0%	2%	0%
	2023	153	43%	1%	0%	3%	1%
16-20	2021	140		0%		4%	
	2022	118	-16%	0%	0%	3%	-1%
	2023	94	-20%	0%	0%	3%	0%
21 et plus	2021	216		1%		17%	
	2022	478	121%	2%	1%	33%	16%
	2023	306	-36%	1%	0%	34%	2%
Total	2021	28 530		100%		100%	
	2022	26 828	-6%	100%		100%	
	2023	20 856	-22%	100%		100%	



**Tableau 3**

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

Secteur	Année	Déclarations de besoin de main-d'œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Heures travaillées		
			Var.		Var.		Var.		Diff.	% du total	Volume (millions)**	Var.
Génie civil et voirie	2021	2 665		462		6 728		9%		19%	37,7	
	2022	2 401	-10%	402	-13%	6 465	-4%	7%	-2%	19%	39,0	3%
	2023	2 189	-9%	396	-1%	6 531	1%	9%	2%	19%	39,6	2%
Industriel	2021	1 220		232		3 489		5%		6%	11,4	
	2022	1 042	-15%	195	-16%	2 634	-25%	3%	-2%	5%	11,5	1%
	2023	1 074	3%	203	4%	2 643	0%	4%	1%	6%	11,7	2%
Institutionnel et commercial	2021	12 393		2 247		35 434		48%		54%	105,4	
	2022	13 483	9%	2 103	-6%	57 666	63%	63%	15%	56%	117,5	12%
	2023	10 487	-22%	1 930	-8%	43 806	-24%	62%	-1%	58%	120,0	2%
Résidentiel	2021	7 973		2 073		15 179		20%		21%	42,1	
	2022	5 816	-27%	1 606	-23%	12 192	-20%	13%	-7%	20%	42,3	0%
	2023	3 798	-35%	1 248	-22%	7 200	-41%	10%	-3%	18%	36,9	-13%
Non identifié	2021	4 279		1 275		13 726		18%				
	2022	4 086	-5%	1 003	-21%	12 660	-8%	14%	-5%			
	2023	3 308	-19%	908	-9%	10 147	-20%	14%	1%			
Total*	2021	28 530		4 931		74 556		100%		100%	196,6	
	2022	26 828	-6%	4 257	-14%	91 617	23%	100%		100%	210,2	7%
	2023	20 856	-22%	3 773	-11%	70 327	-23%	100%		100%	208,3	-1%

\* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

\*\* D'après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2024.

**Tableau 4**

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

Métier ou occupation	Déclarations de besoins de main-d'œuvre				Salariés recherchés				Part des salariés recherchés				Part dans l'industrie*			
	2021	2022	2023	Var.	2021	2022	2023	Var.	2021	2022	2023	Diff.	2021	2022	2023	Diff.
Charpentier-menuisier	7 598	6 836	4 719	-31%	19 662	20 072	14 654	-27%	26%	22%	21%	-1%	28%	29%	28%	-0,7%
Électricien	3 674	4 686	3 008	-36%	7 451	25 881	17 298	-33%	10%	28%	25%	-4%	11%	11%	11%	0,5%
Occupation	3 586	2 947	2 751	-7%	11 595	10 347	10 485	1%	16%	11%	15%	4%	16%	16%	16%	-0,2%
Tuyauteur	2 074	1 993	1 588	-20%	6 345	5 110	5 028	-2%	9%	6%	7%	2%	5%	5%	5%	0,1%
Peintre	1 727	1 478	1 256	-15%	4 085	4 565	3 118	-32%	5%	5%	4%	-1%	3%	3%	4%	0,0%
Plâtrier	1 199	1 196	679	-43%	3 030	3 870	2 042	-47%	4%	4%	3%	-1%	2%	2%	2%	0,0%
Carreleur	799	503	319	-37%	4 110	2 842	924	-67%	6%	3%	1%	-2%	1%	1%	1%	0,0%
Monteur-assembleur	1 407	1 339	1 385	3%	2 589	2 247	2 602	16%	3%	2%	4%	1%	2%	2%	2%	0,0%
Cimentier-applicateur	885	726	788	9%	2 602	2 008	1 868	-7%	3%	2%	3%	0%	2%	2%	2%	0,0%
Couvreur	585	430	480	12%	1 981	1 911	2 166	13%	3%	2%	3%	1%	3%	3%	3%	0,0%
Ferblantier	652	795	655	-18%	1 411	2 607	1 479	-43%	2%	3%	2%	-1%	3%	3%	3%	0,1%
Briqueur-maçon	791	599	452	-25%	2 239	1 859	1 065	-43%	3%	2%	2%	-1%	3%	3%	3%	0,1%
Poseur de systèmes intérieurs	350	645	296	-54%	1 029	2 704	577	-79%	1%	3%	1%	-2%	2%	2%	2%	0,0%
Monteur-mécanicien (vitrier)	308	477	458	-4%	442	1 182	1 362	15%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	3%	0,1%
Frigoriste	789	469	417	-11%	1 239	749	712	-5%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	-0,1%
Poseur de revêtements souples	270	207	226	9%	424	543	1 135	109%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	0,1%
Ferrailleur	297	162	112	-31%	1 000	520	516	-1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Mécanicien en protection-incendie	247	159	223	40%	774	391	822	110%	1%	0%	1%	1%	5%	5%	5%	0,0%
Opérateur de pelles mécaniques	318	293	245	-16%	598	496	624	26%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Grutier	327	281	248	-12%	651	422	457	8%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Calorifugeur	140	146	177	21%	365	327	525	61%	0%	0%	1%	0%	4%	3%	3%	0,0%
Opérateur d'équipement lourd	238	166	161	-3%	409	343	295	-14%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0,1%
Mécanicien d'ascenseur	108	177	110	-38%	190	356	226	-37%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0,0%
Mécanicien de chantier	106	76	60	-21%	209	175	226	29%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0,0%
Mécanicien de machines lourdes	32	28	26	-7%	59	36	94	161%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%
Chaudronnier	23	14	17	21%	67	54	27	-50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>28 530</b>	<b>26 828</b>	<b>20 856</b>	<b>-22%</b>	<b>74 556</b>	<b>91 617</b>	<b>70 327</b>	<b>-23%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

\* En termes de nombre de salariés actifs.

**Tableau 5**

**Données par statut – déclarations de besoin de main-d’œuvre, employeurs concernés, salariés recherchés et part du statut dans l’industrie, annuellement**

Statut	Année	Déclarations de besoin de main-d’œuvre		Employeurs concernés		Salariés recherchés		% des besoins		Nombre de salariés	
								% du total	Nombre de salariés**		
Apprenti	2021	13 396		3 372		35 041		47%		32%	60 407
	2022	12 767		2 946		43 494		47%		32%	63 545
	2023	9 959	-22%	2 558	-13%	33 780	-22%	48%	1%	31%	61 472
Compagnon	2021	11 548		3 298		27 920		37%		52%	99 417
	2022	11 114		2 793		37 776		41%		52%	102 191
	2023	8 146	-27%	2 393	-14%	26 062	-31%	37%	-4%	53%	104 154
Occupation	2021	3 586		1 155		11 595		16%		16%	31 243
	2022	2 947		945		10 347		11%		16%	32 189
	2023	2 751	-7%	927	-2%	10 485	1%	15%	4%	16%	31 378
Total*	2021	28 530		4 931		74 556		100%		100%	191 067
	2022	26 828		4 257		91 617		100%		100%	197 925
	2023	20 856	-22%	3 773	-11%	70 327	-23%	100%		100%	197 004

\* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs statuts.

\*\* D’après les données provisoires. Elles seront définitives en avril 2024.

**Tableau 6**

**Principaux critères demandés par les employeurs, annuellement**

Critère	2021	2022	2023	Différence
Jour	61,5%	60,1%	61,8%	1,7%
Temps plein	64,6%	63,6%	65,2%	1,5%
Permis de conduire	43,4%	39,1%	40,0%	0,9%
Diplôme	28,6%	28,3%	25,8%	-2,5%
Certification	12,0%	11,4%	14,3%	2,9%
Tâche	12,0%	10,7%	12,4%	1,7%
Aucun	29,3%	31,6%	28,9%	-2,6%

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

Métier ou occupation	% des détenteurs du métier ou de l'occ.			Différence
	au 18 janvier 2022	au 30 janvier 2023	au 29 janvier 2024	
Monteur-assembleur	21,2%	20,1%	20,1%	0,0%
Grutier	20,2%	19,5%	19,8%	0,3%
Peintre	17,2%	16,6%	16,7%	0,1%
Opérateur de pelles	16,6%	16,4%	16,4%	0,0%
Électricien	18,1%	17,2%	16,3%	-0,9%
Ferrailleur	15,9%	15,3%	15,8%	0,5%
Tuyauteur	16,8%	16,3%	15,7%	-0,6%
Opérateur d'équipement lourd	15,4%	15,3%	15,3%	0,0%
Ferblantier	16,0%	15,4%	14,9%	-0,6%
Occupation	15,2%	14,6%	14,4%	-0,2%
Briqueteur-maçon	15,3%	14,8%	14,3%	-0,5%
Mécanicien de chantier	15,0%	15,1%	14,2%	-0,9%
Mécanicien de machines lourdes	15,6%	13,3%	14,0%	0,7%
Poseur de systèmes intérieurs	14,5%	13,6%	13,3%	-0,4%
Charpentier-menuisier	13,6%	12,8%	13,0%	0,2%
Cimentier-applicateur	13,4%	12,8%	12,8%	0,0%
Monteur-mécanicien vitrier	14,0%	13,0%	12,7%	-0,3%
Plâtrier	13,7%	12,7%	12,2%	-0,5%
Mécanicien en protection-incendie	12,3%	11,2%	11,6%	0,4%
Calorifugeur	13,1%	12,7%	11,5%	-1,2%
Carreleur	11,6%	11,3%	11,3%	0,0%
Frigoriste	11,0%	10,7%	10,7%	0,0%
Mécanicien d'ascenseur	10,9%	10,8%	10,7%	-0,2%
Poseur de revêtements souples	10,0%	9,9%	9,8%	-0,1%
Couvreur	7,2%	7,1%	6,8%	-0,4%
Chaudronnier	7,1%	6,8%	6,8%	-0,1%
<b>Ensemble</b>	<b>14,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,1%</b>	<b>-0,2%</b>
<b>Proportion selon le sexe</b>				
Femme	12,7%	11,8%	11,9%	0,1%
Homme	14,9%	14,3%	14,2%	-0,2%

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

Déclarations reçues par les titulaires de permis	2021	2022	2023	Variation
Déclarations de besoin de main-d'œuvre reçues	28 530	26 828	20 856	-22%
Nombre de salariés demandés	74 556	91 617	70 327	-23%
Déclarations de besoin de main-d'œuvre transférées aux titulaires de permis	198 954	185 469	141 873	-24%
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	7,0	6,9	6,8	-2 %
Réponses des titulaires de permis	2021	2022	2023	Variation
Réponses avec référence de candidats	29 567	23 509	21 991	-6%
Candidatures transmises	98 987	78 908	78 161	-1%
Candidats différents	6 675	5 207	5 986	15%
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	14,8 fois	15,2 fois	13,1 fois	-2,1 fois
Répartition des réponses des titulaires de permis	2021	2022	2023	Différence
Réponses avec référence de candidats	15%	13%	16%	22%
Réponses « Aviser qu'aucun salarié ne sera recommandé »	44%	47%	45%	-2%
Déclarations de besoin sans réponse à l'expiration du délai	42%	41%	40%	-1%

**Tableau 9**

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

Association	Année	Nombre de permis*	Comprenant des candidats			Nombre de candidats recommandés
			Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondues	%	
CPQMCI	2021	24	55 136	7 107	13%	15 448
	2022	23	51 731	4 854	9%	10 826
	2023	23	40 691	5 844	14%	13 623
	Variation	0%	-21%	20%	5%	26%
CSD-CONSTRUCTION	2021	1	28 530	2 156	8%	3 697
	2022	1	26 828	1 471	5%	2 011
	2023	1	20 779	1 019	5%	1 482
	Variation	0%	-23%	-31%	-1%	-26%
CSN-CONSTRUCTION	2021	1	28 507	7 472	26%	29 420
	2022	1	26 814	6 033	22%	24 400
	2023	1	20 762	5 011	24%	21 999
	Variation	0%	-23%	-17%	2%	-10%
FTQ-CONSTRUCTION	2021	11	58 274	4 690	8%	16 791
	2022	11	49 491	3 004	6%	13 894
	2023	12	27 939	3 353	12%	16 588
	Variation	9%	-44%	12%	6%	19%
SQC	2021	1	28 507	8 142	29%	33 631
	2022	1	26 814	7 157	27%	27 777
	2023	1	20 762	6 203	30%	24 469
	Variation	0%	-23%	-13%	3%	-12%
Total	2021	38	198 954	29 567	15%	98 987
	2022	37	181 678	22 519	12%	78 908
	2023	38	130 933	21 430	16%	78 161
	Variation	3%	-28%	-5%	4%	-1%

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

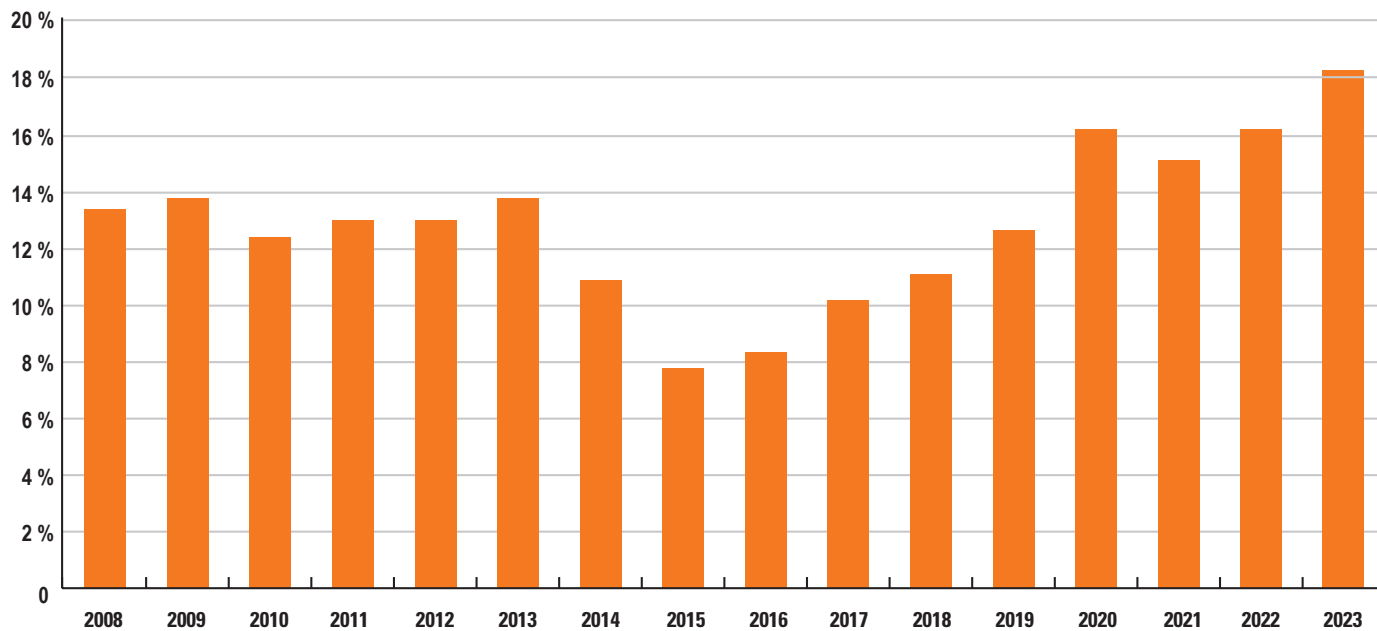
**Tableau 10**  
**Références de la CCQ, annuellement**

	2021	2022	2023	Variation
<b>Demande de listes régulières</b>	<b>28 530</b>	<b>26 828</b>	<b>20 856</b>	<b>-22%</b>
Listes fournies avec candidats	28 455	26 778	20 825	-22%
Nombre de candidatures transmises	522 396	527 845	423 354	-20%
Nombre de candidats différents*	39 726	38 050	37 138	-2%
Liste sans candidats	75	50	31	-38%
<b>Demande de listes additionnelles</b>	<b>845</b>	<b>559</b>	<b>62</b>	<b>-89%</b>
Listes fournies avec candidats	768	509	57	-89%
Nombre de candidatures transmises	14 283	9 985	683	-93%
Nombre de candidats différents*	6 372	4 944	661	-87%
Liste sans candidats	77	50	5	-90%
<b>Demande de listes personnalisées</b>	<b>1 005</b>	<b>769</b>	<b>609</b>	<b>-21%</b>
Listes fournies avec candidats	414	343	224	-35%
Nombre de candidatures transmises	1 149	1 047	872	-17%
Nombre de candidats différents*	929	893	763	-15%
Liste sans candidats**	591	426	385	-10%
<b>Total</b>	<b>30 380</b>	<b>28 156</b>	<b>21 527</b>	<b>-24%</b>
Listes fournies avec candidats	29 637	27 630	21 106	-24%
Nombre de candidatures transmises	537 828	538 877	424 909	-21%
Nombre de candidats différents*	40 285	38 364	37 319	-3%
Liste sans candidats	743	526	421	-20%
<b>Nombre moyen d'apparitions des candidats différents</b>	<b>13,4</b>	<b>14,0</b>	<b>11,4</b>	<b>-2,7</b>

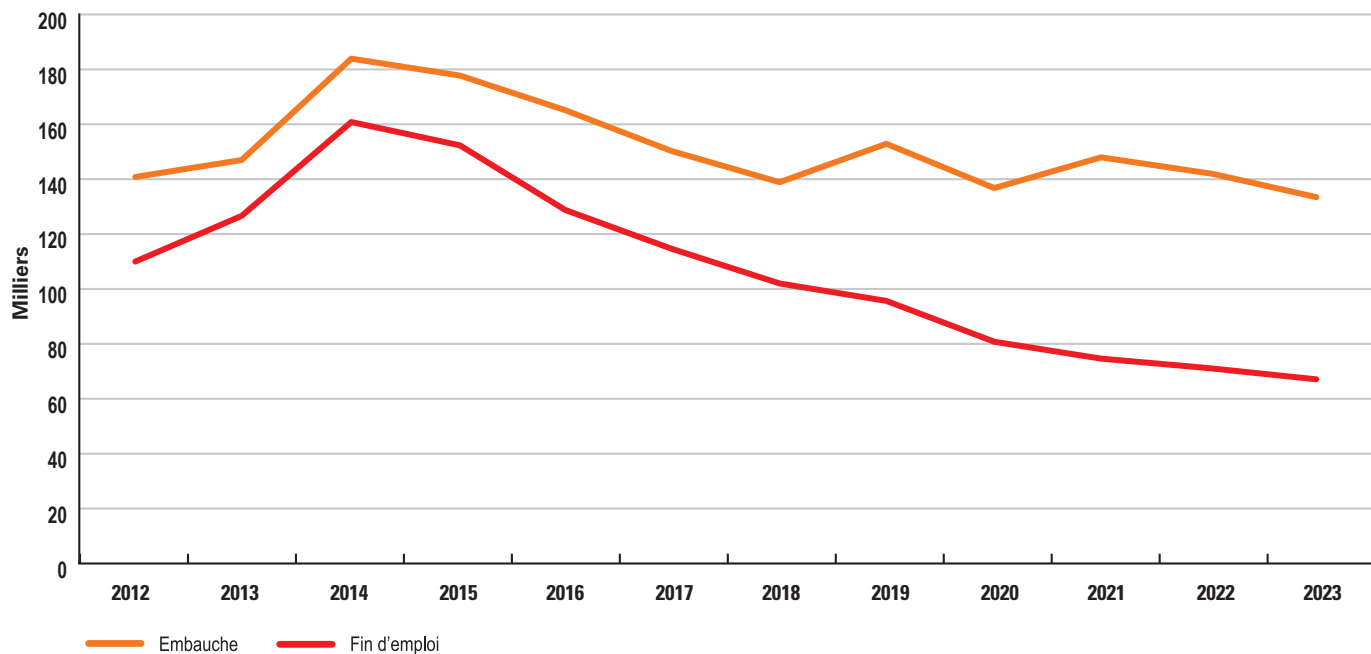
\* Un candidat peut figurer dans plusieurs types de listes, mais n'est comptabilisé qu'une seule fois dans le total.

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

**Tableau 11**  
**Taux d'embauche initiale non déclarée, annuellement**



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

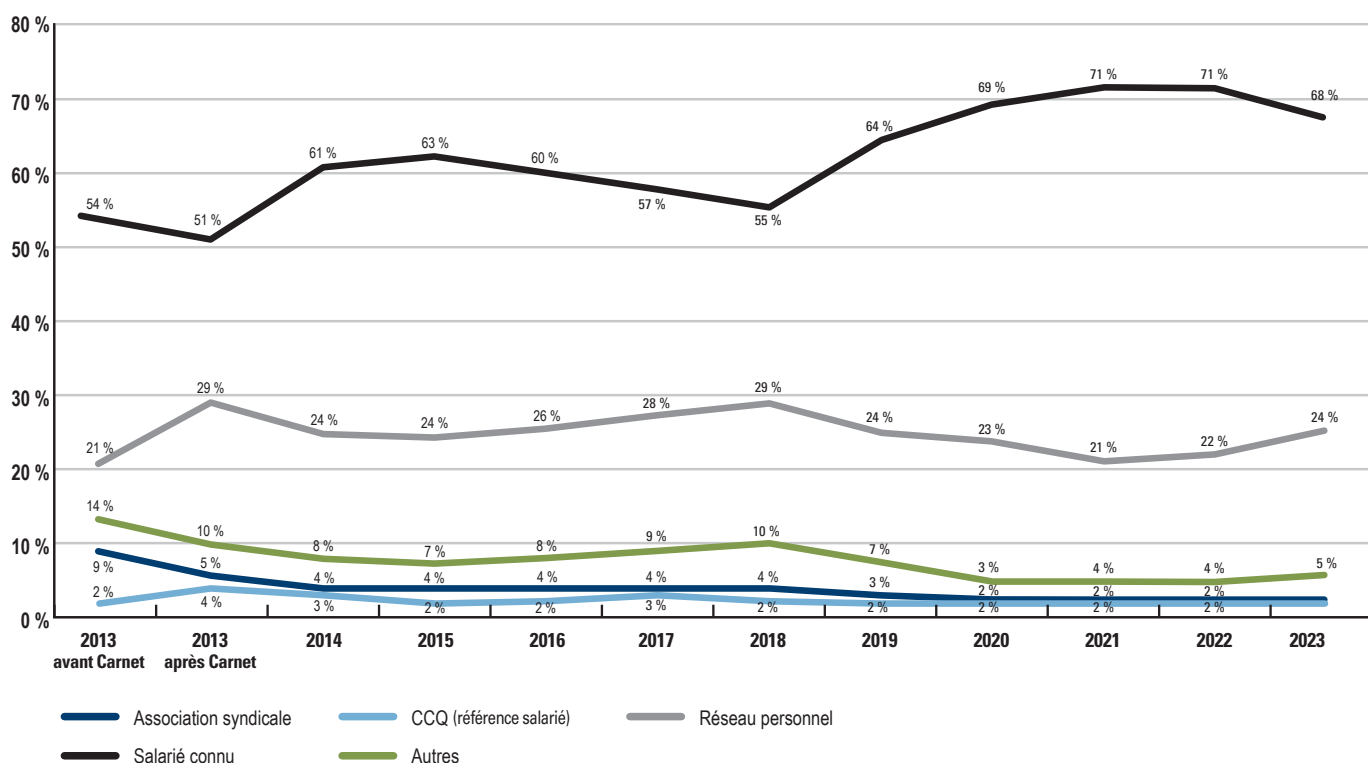




**Tableau 13**  
**Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs, annuellement**

	2021	2022	2023	Variation
<b>Avis d'embauche transmis</b>				
Nombre d'avis	146 956	142 256	132 795	-7 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	16 015	15 827	15 048	-5 %
<b>Avis de fin d'emploi transmis</b>				
Nombre d'avis	73 327	69 667	64 026	-8 %
Nombre d'employeurs ayant émis des avis	7 691	7 230	6 742	-7 %

**Tableau 14**  
**Sources déclarées d'embauche 2013-2022, moyenne mensuelle**



**Tableau 15****Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales**

	FTQ- Construction	CPQMCI	SQC	CSD- Construction	CSN- Construction
Représentativité provinciale*	43,0 %	23,2 %	19,0 %	8,7 %	6,1 %
Proportion des embauches totales en 2023	40,9 %	23,8 %	20,0 %	8,6 %	6,7 %

\* Scrutin syndical de 2020.

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

Source de recrutement	2021	2022	2023	Variation
Salarié connu	105 764	101 305	91 526	-10%
Réseau personnel	30 461	30 478	31 017	2%
CCQ (référéncé salarié)	2 712	2 380	2 203	-7%
Titulaire de permis	2 709	2 559	2 477	-3%
Autre	5 310	5 534	5 819	5%
<b>Total</b>	<b>146 956</b>	<b>142 256</b>	<b>133 042</b>	<b>-6%</b>

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

Source d'embauche	Année	CPQMCI	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total*
Total	2021	34 883	12 708	10 412	59 652	27 369	145 024
	2022	33 148	12 385	9 951	57 703	27 988	141 175
	2023	31 457	11 326	8 896	54 011	26 402	132 092
	Variation	-5%	-9%	-11%	-6%	-6%	-6%
Titulaire de permis	2021	2 174	15	26	424	58	2 697
	2022	2 067	24	36	359	67	2 553
	2023	2 023	12	35	356	48	2 474
	Variation	-2%	-50%	-3%	-1%	-28%	-3%

\* Exclut les sources d'embauche non identifiées.

**Tableau 18****Nombre d'embauches déclarées par les employeurs ayant pour source les listes des titulaires de permis, selon l'allégeance syndicale du salarié et son métier ou occupation, en 2023\***

Métier ou occupation	CPQMCI	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	Total
Chaudronnier	971		3	2		976
Monteur-assembleur	511		2	6		519
Plombier	228			1		229
Électricien	14		1	173	3	191
Charpentier-menuisier	11	4	11	65	20	111
Mécanicien de chantier	101					101
Tuyauteur	60				2	62
Soudeur en tuyauterie	59					59
Mancœuvre spécialisé	8	3	8	22	3	44
Autres métiers et occupations	60	5	10	87	20	182
<b>Total</b>	<b>2023</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>356</b>	<b>48</b>	<b>2474</b>

\* Les cases sont surlignées en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 75 % par ce syndicat, en 2023.

**Tableau 19**  
**Part des salariés recherchés par métier et occupation,**  
**et proportion du métier ou de l'occupation selon le sexe, en 2023**

Métier ou occupation	Part des salariés recherchés	Proportion du métier ou de l'occupation	
		Femmes	Hommes
Électricien	25%	9%	12%
Charpentier-menuisier	21%	19%	29%
Occupation	15%	21%	16%
Tuyauteur	7%	2%	6%
Peintre	4%	24%	3%
Monteur-assembleur	4%	1%	2%
Couvreur	3%	2%	3%
Plâtrier	3%	6%	2%
Cimentier-applicateur	3%	1%	2%
Ferblantier	2%	2%	3%
Monteur-mécanicien (vitrier)	2%	1%	2%
Poseur de revêtements souples	2%	1%	1%
Briqueur-maçon	2%	1%	3%
Carreleur	1%	4%	1%
Mécanicien en protection-incendie	1%	0%	1%
Frigoriste	1%	0%	3%
Opérateur de pelles mécaniques	1%	1%	5%
Poseur de systèmes intérieurs	1%	1%	2%
Calorifugeur	1%	2%	1%
Ferrailleur	1%	0%	1%
Grutier	1%	0%	1%
Opérateur d'équipement lourd	0%	1%	3%
Mécanicien d'ascenseur	0%	0%	1%
Mécanicien de chantier	0%	0%	0%
Mécanicien de machines lourdes	0%	0%	0%
Chaudronnier	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 20**  
**Répartition des embauches déclarées par les employeurs,**  
**selon la source de recrutement et le sexe, en 2023**

Source de recrutement	Femmes	Hommes	Total
Salarié connu ou réseau personnel	93 %	92 %	92 %
CCQ (référence salarié)	2 %	2 %	2 %
Titulaire de permis	1 %	2 %	2 %
Autre	5 %	4 %	4 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 21**  
**Activité de la CCQ selon le sexe, en 2023**

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par la CCQ	83 815	341 094	424 909
Proportion des candidats transmis	20 %	80 %	100 %
Candidats différents	1 806	35 513	37 319
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	46	10	11
Candidats embauchés à partir des listes de la CCQ	137	2 066	2 203
Taux d'embauche des candidats différents	8 %	6 %	6 %

**Tableau 22**  
**Activité des titulaires de permis selon le sexe, en 2023**

	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises par les titulaires de permis	6 336	68 750	75 086
Proportion des candidats transmis	8 %	92 %	100 %
Candidats différents	305	5 681	5 986
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	21	12	13
Candidats embauchés à partir des listes des titulaires de permis	57	2 420	2 477
Taux d'embauche des candidats différents	19 %	43 %	41 %

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

	Année	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'embauches totales	2021	6 775	140 181	146 956
	2022	7 139	135 116	142 255
	2023	6 846	126 196	133 042
<i>Variation</i>		-4 %	-7 %	-6 %

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

	Année	Par les titulaires			Par la CCQ		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Candidatures transmises	2021	7 747	89 074	96 821	87 037	450 791	537 828
	2022	6 649	68 463	75 112	87 849	451 028	538 877
	2023	6 336	68 750	75 086	83 815	341 094	424 909
<i>Variation</i>		-5%	0%	0%	-5%	-24%	-21%
Proportion des candidatures transmises	2021	8,0%	92,0%	100%	16%	84%	100%
	2022	8,9%	91,1%	100%	16%	84%	100%
	2023	8,4%	91,6%	100%	20%	80%	100%
<i>Différence</i>		-0,4%	0,4%		3,4%	-3,4%	
Candidats différents	2021	303	6 371	6 674	1 530	38 755	40 285
	2022	279	4 927	5 206	1 578	36 786	38 364
	2023	305	5 681	5 986	1 806	35 513	37 319
<i>Variation</i>		9%	15%	15%	14%	-3%	-3%
Nombre moyen d'apparitions des candidats différents	2021	25,6	14,0	14,5	56,9	11,6	13,4
	2022	23,8	13,9	14,4	55,7	12,3	14,0
	2023	20,8	12,1	12,5	46,4	9,6	11,4
<i>Différence</i>		-3,1	-1,8	-1,9	-9,3	-2,7	-2,7
Candidats embauchés	2021	68	2 641	2 709	154	2 558	2 712
	2022	51	2 508	2 559	122	2 258	2 380
	2023	57	2 420	2 477	137	2 066	2 203
<i>Variation</i>		12%	-4%	-3%	12%	-9%	-7%
Taux d'embauche des candidats différents	2021	22%	41%	41%	10%	7%	7%
	2022	18%	51%	49%	8%	6%	6%
	2023	19%	43%	41%	8%	6%	6%
<i>Différence</i>		0,4%	-8,3%	-7,8%	-0,1%	-0,3%	-0,3%





COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC