



Rapport quinquennal sur l'industrie de la
construction au Québec
2012-2016

RÉDACTION

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Secrétariat du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité
sociale

Commission de la construction du Québec

CONCEPTION ET RÉALISATION INFOGRAPHIQUE

Secrétariat du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité
sociale

Ce document est disponible dans le site Web du Secrétariat du travail.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017
ISBN : 978-2-550-78334-3 (1^{re} édition, 2017)

Gouvernement du Québec, 2017

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	6
SOMMAIRE	8
SITUATION ÉCONOMIQUE	8
LES RELATIONS DU TRAVAIL	8
LA GOUVERNANCE DE L'INDUSTRIE	8
LES ACTIONS ET LES DÉFIS DE LA CONFORMITÉ.....	9
LA MODERNISATION DES NORMES ET PRATIQUES.....	9
LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)	10
LES QUESTIONS DE MOBILITÉ	10
MOT DE LA MINISTRE.....	12
INTRODUCTION.....	13
1. ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE	14
PARTICULARITÉS ÉCONOMIQUES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	14
UN SOMMET EN 2012	15
LA PLUPART DES INDICATEURS À LA BAISSÉ.....	16
LES HEURES TRAVAILLÉES DIMINUENT DAVANTAGE DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL.....	17
PERSPECTIVES D'EMPLOI MAINTENUES MALGRÉ LA BAISSÉ DE LA MAIN- D'ŒUVRE	18
LA CONCENTRATION DU CALENDRIER A AUGMENTÉ.....	19
LES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE AUGMENTENT AVEC LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR.....	19
VARIATIONS SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS.....	20
LES JEUNES TRAVAILLEURS MOINS PRÉSENTS	21
LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION	21
Le nombre d'employeurs est stable, mais les faillites augmentent	21
Le nombre d'heures travaillées par employeur diminue.....	22
Une concentration du marché qui reste la même	23
DES SITUATIONS RÉGIONALES DIFFÉRENTES	23
Les régions urbaines moins touchées	23
Une mobilité moins sollicitée	24

2. LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	26
LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION	26
Représentativité des associations syndicales	27
Interlocuteurs patronaux.....	27
Négociation des conventions collectives.....	27
LES CHANGEMENTS APPORTÉS.....	28
FAITS SAILLANTS DES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES 2013-2017	29
EN RÉSUMÉ	30
3. LA GOUVERNANCE DE L'INDUSTRIE	31
LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE LA CCQ.....	31
Le comité de gouvernance et d'éthique	32
Le comité de vérification	33
Le mode de scrutin et le choix d'une association syndicale représentative.....	34
Le processus de plainte en matière d'avantages sociaux.....	34
La reddition de comptes et les mécanismes de vérification des états financiers des associations.....	35
SUR LA GOUVERNANCE : EN RÉSUMÉ	36
4. LES ACTIONS ET DÉFIS DE LA CONFORMITÉ.....	37
LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR	37
Un enjeu important dans l'industrie de la construction	37
Des préoccupations persistantes au sein de l'industrie.....	37
La lutte contre le travail au noir au cœur des orientations stratégiques de la CCQ	38
Bilan du programme de lutte contre l'évasion fiscale	39
5. LA MODERNISATION DES NORMES ET DES PRATIQUES.....	42
LE BUREAU DES PERMIS ET LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE	42
Avant la Loi : un peu d'histoire.....	42
L'apport de la Loi Éliminant le placement syndical	42
L'IMPLANTATION DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION.....	43
La réforme de la Loi R-20.....	44
L'adoption du Carnet référence construction	44
La perception des effets du Carnet référence construction.....	44
La référence de main-d'œuvre et les conditions économiques	47
LES ENJEUX LIÉS À L'INTIMIDATION ET À LA DISCRIMINATION	48
Les recommandations de la CEIC	50

LE FONDS D'INDEMNISATION	50
LE FONDS DE FORMATION	51
LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE RÉGION, LE NUNAVIK	52
LE RÈGLEMENT SUR LES LETTRES D'ÉTAT DE SITUATION	54
LA CONSULTATION SUR LA DÉFINITION DES MÉTIERS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC	55
Mise en contexte.....	55
Le Rapport sur l'opportunité de révision du règlement	55
Le mécanisme de révision périodique	56
6. LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	57
MISE EN CONTEXTE.....	57
LA SITUATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	58
La moyenne d'heures travaillées est plus faible chez les femmes	58
Un travail relativement concentré.....	58
LES ENJEUX D'ATTRACTION ET D'ABANDON POUR LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE.....	60
LA PÉRIODE 2012-2016 A VU L'INDUSTRIE SE DONNER UN PLAN CONCRET ..	60
7. LES QUESTIONS DE MOBILITÉ.....	63
INTRODUCTION	63
Les travailleurs préférentiels	63
Les règles de mobilité	64
LES SECTEURS TOUCHÉS DIFFÉREMMENT	65
Les secteurs aux grands projets plus fortement touchés	65
LA MOBILITÉ SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS.....	65
L'ÉVOLUTION SELON LES RÉGIONS	66
Des difficultés pour les régions ressources	66
Les heures exportées et importées.....	67
Le cas de la Côte-Nord	68
LA MOBILITÉ DES EMPLOYEURS.....	68
Faible influence du ralentissement de l'activité.....	69
La mobilité intersectorielle.....	69
LES ENTENTES INTERPROVINCIALES	69
LA MOBILITÉ INTERNATIONALE.....	70
CONCLUSION	72

ANNEXE I : LE TAUX DE CROISSANCE ANNUEL COMPOSÉ (TCAC) – DÉFINITION ET EXEMPLE	73
ANNEXE II : LES PRINCIPAUX INDICATEURS ÉCONOMIQUES.....	74
ANNEXE III : LA VARIATION DES HEURES TRAVAILLÉES PAR MÉTIER ET OCCUPATION.....	75
ANNEXE IV : LES CIBLES DU PAEF SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS.....	76
ANNEXE V : LE FONCTIONNEMENT DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION	77
ANNEXE VI : LE PROCESSUS DE DÉTECTION ET DE CORRECTION DES SITUATIONS DE NON-CONFORMITÉ	79
ANNEXE VII : LES HEURES MOYENNES TRAVAILLÉES PAR LES TRAVAILLEURS DE LEUR RÉGION DE DOMICILE	80
ANNEXE VIII : RÉFÉRENCES.....	81

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Variations du PIB réel du Québec et formation brute de capital fixe	15
Figure 2 – PIB réel du secteur de la construction au Québec	15
Figure 3 – Prix mondial du fer, moyenne annuelle	16
Figure 4 – Taux de croissance annuel composé (TCAC) de certains indicateurs de l'industrie de la construction au Québec.....	17
Figure 5 – Heures travaillées par grand secteur de l'industrie de la construction au Québec.....	17
Figure 6 – Évolution de l'emploi total et du nombre de salariés en construction	18
Figure 7 – Taux d'entrée et d'inactivité après un an dans l'industrie de la construction au Québec	19
Figure 8 – Rapport de la masse salariale sur le nombre d'heures travaillées dans l'industrie de la construction au Québec selon la taille de l'employeur (en nombre de salariés).....	20
Figure 9 – Répartition du nombre de salariés par groupe d'âge	21
Figure 10 – Dossiers d'insolvabilité dans l'industrie de la construction au Québec ...	21
Figure 11 – Moyenne annuelle des heures travaillées par employeur	22
Figure 12 – Répartition des employeurs selon le nombre de salariés par secteur d'activité	22
Figure 13 – Indice Herfindahl-Hirschman de concentration des heures travaillées ...	23
Figure 14 – Variation du nombre de salariés, des heures travaillées et des employeurs selon la région de domicile	24
Figure 15 – Nombre d'heures travaillées par les salariés selon la région de travail ...	25
Figure 16 – Perception (des travailleurs et des employeurs) de la fréquence de certains comportements associés au travail au noir	38
Figure 17 – Évolution du nombre de visites effectuées par la CCQ sur les chantiers .	39
Figure 18 – Évolution du nombre d'infractions détectées	39
Figure 19 – Répartition des dossiers référés à d'autres entités	41
Figure 20 – Sources déclarées d'embauche	45
Figure 21 – Comparaison entre l'intimidation vécue sur les chantiers et la fréquence perçue de ce phénomène	48
Figure 22 – Proportion des travailleurs et des employeurs qui pensent que les pressions et l'intimidation des syndicats envers les employeurs ou leur personnel vont diminuer/ont diminué à la suite de l'implantation du Carnet référence construction	49
Figure 23 – Part des employeurs et des travailleurs qui perçoivent une diminution de l'intimidation à la suite de l'implantation du Carnet référence construction.....	49

Figure 24 – Actifs nets du Fonds de formation des salariés de l’industrie de la construction	52
Figure 25 – Femmes actives dans la main-d’œuvre de la construction.....	57
Figure 26 – Répartition de la moyenne d’heures travaillées des femmes et des hommes selon le métier et l’occupation	58
Figure 27 – Répartition des femmes selon le métier et l’occupation	59
Figure 28 – Répartition des heures travaillées par secteur selon le sexe	59
Figure 29 – Entrées des femmes dans l’industrie parmi les travailleurs de la construction	60
Figure 30 – Niveau de réalisation des 40 mesures du PAEF en 2015	62
Figure 31 – Indicateurs sur le travail préférentiel et non préférentiel	64
Figure 32 – Portrait de la mobilité des salariés selon les secteurs	65
Figure 33 – Comparaison du nombre de salariés de l’industrie selon la région de domicile	66
Figure 34 – Ratio des heures « exportées » sur les heures « importées » selon la région	67
Figure 35 – Évolution des heures travaillées par secteur – Côte-Nord	68
Figure 36 – Part des employeurs et des salariés qui travaillent en partie ou en totalité à l’extérieur de leur région 2012-2015, en %	69
Figure 37 – Évolution du nombre d’heures effectuées par des salariés de l’extérieur du Québec 2012-2015, en milliers d’heures.....	70

SOMMAIRE

Ce rapport quinquennal vise l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20. Il présente un portrait objectif et intéressant de la réalité vécue dans l'industrie de la construction au cours des cinq dernières années tel que le prévoit la Loi R-20 (article 126.05). Adoptée en 2011, la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction est venue modifier la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

SITUATION ÉCONOMIQUE

L'évolution de l'industrie de la construction entre 2012 et 2016 doit être analysée en considérant le contexte de la crise de 2008-2009, de la récession, des mesures prises dans la foulée de celle-ci et de la lente reprise subséquente. À cet égard, le niveau du PIB de 2016 de l'ensemble de l'industrie de la construction est toujours de 6 % plus élevé que la moyenne entre 2007 et 2011.

À la fin de la période étudiée, soit en 2016, le PIB de l'industrie québécoise de la construction devrait atteindre plus de 23 milliards de dollars canadiens (dollars courants). En termes réels, le PIB de l'industrie de la construction a diminué de 2,2 % en moyenne par année entre 2012 et 2016 alors que l'ensemble de l'économie a augmenté de 1,3 % en moyenne au cours de la même période. Par ailleurs, tant les heures travaillées que le nombre de travailleurs et la masse salariale ont diminué entre 2012 et 2015.

On note également que le nombre d'employeurs est resté stable, alors que le nombre de salariés travaillant exclusivement dans leur région de domicile a progressé.

Enfin, les indicateurs régionaux des heures travaillées et du nombre de salariés montrent que le ralentissement économique a été, entre 2012 et 2015, moins prononcé dans les régions urbaines.

LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (Loi éliminant le placement syndical) a engendré une multitude de changements positifs au sein de cette industrie. Ainsi, la durée des conventions collectives est passée de trois à quatre ans. Des changements ont été apportés aux règles concernant la ratification des conventions collectives. De plus, les recours à l'encontre de l'exercice de moyens de pression illégaux sont désormais concentrés au Tribunal administratif du travail (TAT). Un processus formel et obligatoire de consultation des donneurs d'ouvrage au sein de l'industrie a également été mis en place. Par ailleurs, durant la période 2012 à 2016, un épisode de négociation des conventions collectives sectorielles est survenu (2013).

LA GOUVERNANCE DE L'INDUSTRIE

Depuis 2011, l'industrie de la construction tend vers de meilleures pratiques en matière de gouvernance. La composition du conseil d'administration de la Commission de la construction

du Québec (CCQ) a été modifiée, et de nouveaux comités visant à assurer une meilleure gouvernance ont été créés. Par ailleurs, de nouvelles mesures concernant la reddition de comptes et les mécanismes de vérification des états financiers des associations ont été adoptées afin d'accroître l'imputabilité des associations patronales et syndicales envers leurs membres respectifs. Ces mesures les obligent notamment à une plus grande transparence dans la gestion des fonds mis à leur disposition. Enfin, des modifications ont été apportées aux règles relatives à la tenue d'un scrutin afin d'assurer le libre choix des salariés de l'industrie. Le vote se fait désormais par la poste aux élections syndicales dans l'industrie de la construction. Ce changement majeur permet aux travailleurs de voter en toute confidentialité.

LES ACTIONS ET LES DÉFIS DE LA CONFORMITÉ

Au cours des cinq dernières années, la CCQ a déployé des efforts significatifs afin d'assurer une plus grande conformité dans l'industrie de la construction et de lutter plus efficacement contre la corruption et l'évasion fiscale. La lutte contre le travail au noir est d'ailleurs au cœur de ses orientations stratégiques. Ainsi, la CCQ a mené plusieurs sondages pour mesurer les impressions des intervenants du milieu sur les problèmes du travail au noir et de la collusion au sein de l'industrie. Il ressort de ces consultations que tant les employeurs que la main-d'œuvre sont très préoccupés par ces deux phénomènes. Selon les intervenants de l'industrie, la non-déclaration des heures est le plus répandu des comportements associés au travail au noir; ce stratagème frauduleux est d'ailleurs souvent détecté par les équipes de la CCQ. La corruption et la collusion, de même que les salaires payés comptant, sont d'autres comportements associés au travail au noir que les travailleurs et les employeurs sondés estiment être fréquents.

La CCQ a aussi mené une consultation auprès d'experts afin de mieux orienter son projet d'optimisation des enquêtes et des inspections. Au cours des cinq dernières années, elle a augmenté de 9 % annuellement le nombre de visites effectuées sur les chantiers. Cette mesure a eu des effets directs sur la régularisation de la situation des contrevenants (ex. : déclaration d'heures) de même que des effets indirects (effets dissuasifs) sur les intervenants présents. Si le nombre d'infractions liées au travail au noir décroît annuellement depuis 2012, les autres infractions sont cependant en hausse constante. De plus, on note une complexification des stratagèmes utilisés par les personnes désirant contourner leurs obligations légales.

La CCQ collabore avec divers organismes dans la lutte contre le travail au noir. Dans cette optique, elle participe aux travaux du comité Actions concertées pour contrer les économies souterraines dans le secteur de la construction (ACCES construction) afin d'accroître la conformité des employeurs et des travailleurs à leurs obligations légales. Elle a aussi collaboré à plusieurs processus d'enquête, judiciaires ou non, et dispose d'une équipe conjointe avec l'Unité permanente anticorruption (UPAC).

LA MODERNISATION DES NORMES ET PRATIQUES

Au cours des cinq dernières années, des modifications importantes ont été apportées aux pratiques de référence de main-d'œuvre. Ainsi, l'encadrement préconisé s'articule désormais autour d'un système de permis de référence de main-d'œuvre et d'une plateforme Web unique permettant l'appariement des qualifications et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs. Dans cette optique, le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre a été officiellement créé le 28 novembre 2012; 43 permis ont été délivrés en septembre 2013 et ensuite renouvelés à l'été 2016.

En ce qui a trait au Carnet référence construction, on note que les travailleurs sont de plus en plus nombreux à remplir leur profil professionnel, un outil permettant aux travailleurs de mettre en valeur leurs compétences et de bonifier leur employabilité (ils étaient 30 097 à l'avoir fait en février 2016). Sondés à ce sujet, la majorité des travailleurs et des employeurs se disent satisfaits du nouveau système et estiment être susceptibles de l'utiliser. Les données disponibles laissent croire que le Carnet référence construction est en voie d'atteindre ses cinq objectifs, soit : 1) assurer le libre choix des employeurs dans l'embauche; 2) réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche; 3) apporter de la transparence dans le processus de référence; 4) favoriser le pluralisme syndical; et 5) mettre en valeur les candidatures féminines.

Outre les changements apportés aux pratiques de référence de main-d'œuvre, l'industrie a actualisé ses pratiques relativement au Fonds d'indemnisation et au Fonds de formation, proposé la création d'une nouvelle région de placement (Nunavik), encadré l'émission des lettres d'état de situation et mis en œuvre la consultation sur la définition des métiers.

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)

Au cours de la période étudiée, la CCQ a déployé des efforts pour répondre aux enjeux d'attraction et de rétention des femmes dans l'industrie de la construction. Ainsi, l'industrie s'est dotée d'un plan concret à cet égard. Récemment mis en place, le Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) vise à augmenter le nombre de femmes travaillant dans l'industrie afin que celles-ci en viennent à représenter 3 % de la main-d'œuvre. Ce programme s'actualise entre autres en soutenant le parcours des femmes et en créant un milieu favorable, inclusif et respectueux. Les 2 268 femmes recensées en 2015 représentent 1,48 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie. Ces données constituent une amélioration par rapport à 2012. En effet, pendant que la main-d'œuvre de la construction décroissait à un taux annuel de 2,3 % par année depuis 2012, le nombre de femmes augmentait de 1,2 % annuellement en moyenne.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre durant la première année du PAEF (2015). Parmi celles-ci, on compte notamment la priorisation de places pour les femmes dans huit centres de formation professionnelle, l'appui à différentes activités de promotion et la bonification du nouveau Programme de formation des femmes en entreprise pour favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie.

LES QUESTIONS DE MOBILITÉ

La construction est une industrie où la mobilité des facteurs de production est très forte. Ainsi, entre 2012 et 2015, 9,8 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction ont été effectuées par des travailleurs non domiciliés dans la région du chantier, ce qui constitue une légère hausse par rapport à la période 2007-2011. Pour leur part, les travailleurs préférentiels, soit les salariés ayant effectué 1 500 heures en 24 mois pour un même employeur, ont été moins touchés par la baisse de l'activité économique que ne l'ont été les travailleurs réguliers. De façon générale, la baisse de l'activité dans la construction au cours des cinq dernières années s'est traduite par une diminution de la mobilité. Non uniforme, celle-ci varie selon les secteurs d'activité. Ainsi, le secteur du génie civil et de la voirie et le secteur industriel présentent la mobilité la plus forte. Par ailleurs, la mobilité a diminué entre 2012 et 2015 dans la presque totalité des métiers et des occupations. La baisse du nombre de salariés a été observée dans toutes les régions, les grands centres ayant été moins touchés que les autres régions.

Il appert que la mobilité des employeurs est légèrement plus fréquente et plus importante que la mobilité des salariés. Certains indices laissent croire à une mobilité sectorielle des employeurs. Enfin, il existe une mobilité relative tant à l'échelle interprovinciale qu'à l'étranger.



MOT DE LA MINISTRE

Le 2 décembre 2011, les élus de l'Assemblée nationale ont adopté la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Cette loi est venue modifier la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

L'objectif premier poursuivi par cette loi est de garantir la protection des droits des travailleurs, que ce soit en encadrant la référence de main-d'œuvre ou en diminuant, dans la mesure du possible, les pressions subies au moment de choisir une association syndicale représentative. Cette loi vise également à éliminer toute forme de confusion des rôles en redonnant à l'employeur la responsabilité de gérer, d'embaucher et de mettre à pied sa main-d'œuvre en fonction de ses besoins.

Comme le prévoit la Loi, je vous présente *le Rapport quinquennal sur l'industrie de la construction*. Préparé en collaboration avec la CCQ, vous y trouverez un portrait objectif et intéressant de la réalité vécue dans l'industrie de la construction qui évolue sous le sceau de la Loi R-20 au cours des cinq dernières années. À cet effet, je voudrais souligner l'apport inestimable de la CCQ. Bien au fait de la réalité de l'industrie, elle constitue, par ses connaissances et son expertise, une intervenante d'une grande qualité.

Nul doute que ce portrait de l'évolution de cette industrie dynamique saura vous intéresser. Il rend compte de sa capacité de se moderniser et des efforts récemment déployés en ce sens.

Je vous souhaite une lecture stimulante et instructive.

La ministre responsable du Travail,

Dominique Vien

INTRODUCTION

Le 2 décembre 2011, les élus de l'Assemblée nationale ont adopté à l'unanimité la loi ayant pour titre Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, qui modifiait la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20). Cette loi vise notamment à introduire un nouveau mécanisme de référence en remplacement de la pratique du placement syndical des salariés de l'industrie de la construction et à mettre en place certaines mesures relatives au fonctionnement de l'industrie. Elle avait aussi pour but de rétablir l'équilibre dans les relations du travail entre les acteurs de l'industrie de la construction, à savoir les associations syndicales et patronales, les employeurs, les travailleurs et les donneurs d'ouvrage.

À cet effet, en vertu de l'article 126.0.5 de la Loi R-20, « le ministre effectue ou fait effectuer, en collaboration avec la Commission¹, et rend disponible tous les cinq ans une étude sur l'évolution de l'industrie de la construction au Québec ».

La Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction a été marquante. Elle est notamment venue modifier les aspects suivants :

- la référence de main-d'œuvre, laquelle se fera par l'intermédiaire du service de référence de la CCQ;
- le scrutin syndical par la poste;
- la modification de la gouvernance de la CCQ;
- la négociation des conventions collectives aux quatre ans.

Ce rapport vise à rendre compte de l'évolution de l'industrie au cours des cinq dernières années.

1. Il s'agit de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

1. ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Cette première section dresse le portrait de la situation économique dans l'industrie de la construction entre 2012 et 2016. Si certains indicateurs utilisés reposent sur une définition très large de l'industrie, les analyses tentent pour la plupart de se restreindre aux activités assujetties à la Loi R-20, lesquelles représentent environ 60 % de toutes les activités de construction².

La période d'intérêt 2012-2016 représente en soi un défi. En effet, l'année 2016 n'étant pas terminée au moment de rédiger ce rapport, les données de cette année ont dû être estimées. Lorsque c'est possible, le rapport propose des estimations ou des prévisions afin de couvrir les cinq années. En outre, les analyses s'étendent parfois à des périodes précédentes afin de mettre les résultats en perspective.

PARTICULARITÉS ÉCONOMIQUES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction a tendance à suivre le cycle économique avec un certain décalage.

L'industrie de la construction est caractérisée par un fort effet saisonnier et par une tendance à suivre le cycle économique avec un certain décalage. En effet, la construction, qui représente une part très importante des investissements (la composante la plus volatile de la production), est caractérisée par des fluctuations importantes de son activité. Contrairement au secteur résidentiel (une large part de ce secteur ne fait pas partie des 60 % de l'industrie couverts par la Loi R-20), qui a généralement une avance sur le cycle et qui suit les dépenses privées, on observe un retard de la construction non résidentielle par rapport au cycle économique en raison des activités propres au secteur du génie civil et de la voirie et au secteur industriel.

Le secteur du génie civil et de la voirie est souvent tributaire de grands projets dont le financement est assuré par les dépenses publiques. De par la nature des dépenses d'infrastructures (longs échéanciers) et parce qu'ils sont souvent utilisés comme mesures de relance une fois le cycle baissier entamé, ces projets ont un retard sur le cycle. De même, les dépenses d'investissement ont une amplitude plus forte et une fréquence plus élevée que les cycles économiques.

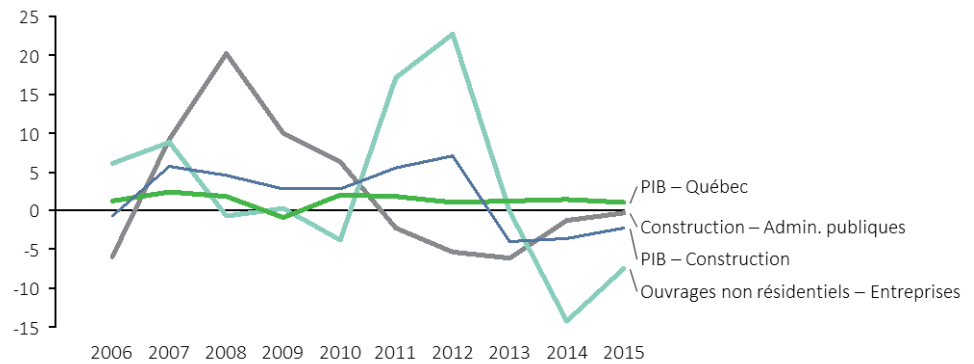
Dans le secteur institutionnel et commercial, qui représente plus de 50 % du volume de travail dans l'industrie assujettie à la Loi R-20, l'activité est en apparence très stable. Ce secteur est par contre influencé par les dépenses privées et publiques qui peuvent évoluer sur des cycles contraires.

Le graphique suivant illustre la volatilité de l'industrie de la construction par rapport à l'ensemble de l'économie. Considérant que la construction est une forme d'investissement en capital physique que les économistes appellent la formation brute de capital fixe³ (FBCF), on peut constater que les variations sont parfois 10 fois plus grandes que les variations du PIB total.

2. CCQ, Rapport annuel de gestion 2015.

3. La formation brute de capital fixe est l'agrégat qui mesure, en comptabilité nationale, l'investissement (acquisition de biens de production) en capital fixe des différents agents économiques résidents. Le capital fixe est l'ensemble des actifs corporels ou incorporels destinés à être utilisés dans le processus de production pendant au moins un an.

Figure 1 – Variations du PIB réel du Québec et formation brute de capital fixe 2006-2015, en %



Sources : Institut de la statistique du Québec et CBoC⁴.

Il importe donc de garder à l'esprit ce comportement particulier de la construction en lisant les prochaines sections, qui rendent compte de l'évolution économique de l'industrie.

La construction a connu une baisse annuelle moyenne de son PIB de 2,2 %, alors que l'ensemble de l'économie augmentait de 1,3 % en moyenne entre 2012 et 2016.

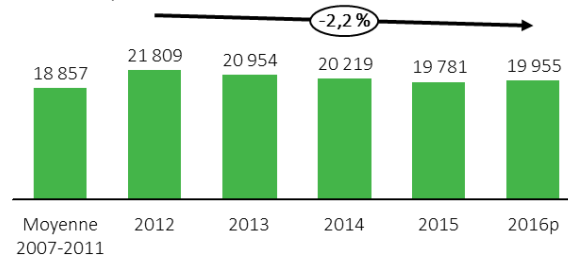
UN SOMMET EN 2012

À la fin de la période étudiée, soit en 2016, le PIB de l'industrie québécoise de la construction devrait atteindre plus de 23 milliards \$, en dollars courants. En termes réels, donc en éliminant l'effet de l'inflation, le PIB de la construction a diminué de 2,2⁵ en moyenne par année entre 2012 et 2016, alors que l'ensemble de l'économie a crû de 1,3 % en moyenne. Cette diminution est toutefois accentuée par les records atteints dans l'industrie en 2012, qui a été la meilleure des 40 dernières années en raison d'une conjoncture interne et d'une conjoncture mondiale favorables.

L'année 2012 constitue un record depuis plus de 40 ans.

L'évolution de l'industrie de la construction entre 2012 et 2016 ne peut être analysée en dehors du contexte de la crise financière de 2008-2009, de la récession qui a suivi, des mesures prises dans la foulée de cette dernière et de la lente reprise qui a caractérisé les années suivantes. À cet égard, le niveau du PIB de 2016 de l'industrie de la construction est toujours de 6 % plus élevé que la moyenne entre 2007 et 2011.

Figure 2 – PIB réel du secteur de la construction au Québec 2012-2016p* ; en millions \$ de 2007



Source : Institut de la statistique du Québec.

* p signifie prévision

Rappelons que la conjoncture qui a conduit à l'année record de 2012 était on ne peut plus favorable. Le gouvernement du Québec atteignait une certaine vitesse de croisière dans ses

4. Il s'agit du *Conference Board of Canada*.

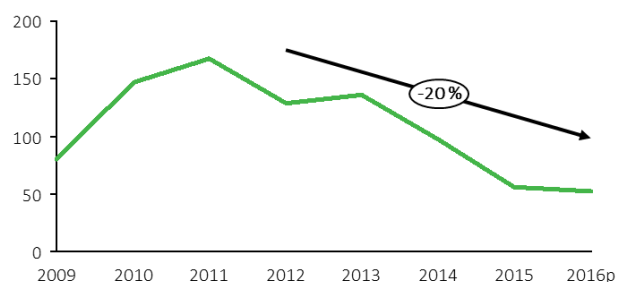
5. Le taux de croissance annuel composé (TCAC) est utilisé lorsqu'il s'agit de présenter les taux de croissance annuels moyens. Pour une définition du TCAC, voir l'annexe I.

investissements après avoir opéré plusieurs changements entre 2007 et 2010 dans sa gestion des infrastructures. L'accident du viaduc de la Concorde en septembre 2006 avait servi de déclencheur à une série de mesures d'encadrement et de réinvestissement dans les infrastructures publiques. Parmi ces mesures, on peut mentionner :

- la Loi favorisant le maintien et le renouvellement des infrastructures publiques, votée en 2007;
- le Plan québécois des infrastructures introduisant une prévisibilité dans les investissements publics aussi lancé en 2007;
- la Politique-cadre sur la gouvernance des grands projets d'infrastructures publiques, adoptée en 2008 et mise à jour en 2010.

Ainsi, les réinvestissements comprenaient de nombreux projets d'infrastructures lancés par le secteur public (hôpitaux) et le parapublic (le complexe hydroélectrique La Romaine), entamés, avancés ou complétés en 2012. De leur côté, les projets industriels ont bénéficié d'un cycle minier favorable au début de notre période pour ensuite souffrir de la conjoncture internationale. C'est le cas notamment du prix du fer⁶, qui s'est lentement mais sûrement dirigé vers un bas de cycle.

Figure 3 – Prix mondial du fer, moyenne annuelle
2009-2016p; en \$ US par tonne métrique



Source : Fonds monétaire international.

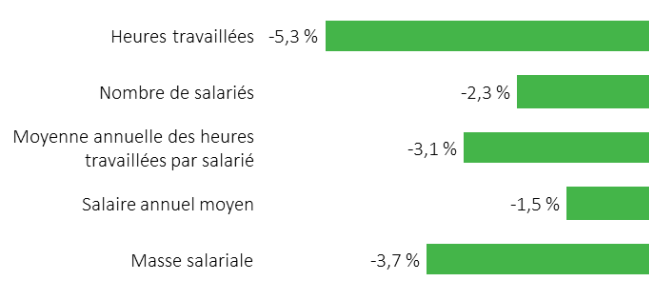
Le cycle minier était favorable en 2012, mais il a décliné par la suite.

LA PLUPART DES INDICATEURS À LA BAISSÉ

Dans ce contexte où le début de notre période quinquennale d'analyse constitue un sommet à plusieurs égards et où l'industrie a ralenti par la suite, il n'est pas étonnant d'observer que la plupart des indicateurs de l'industrie soient à la baisse. Tant les heures travaillées que le nombre de salariés et la masse salariale ont diminué entre 2012 et 2015.

6. Bien que non illustré, le prix du nickel a atteint un creux historique durant la période, et le prix de l'aluminium a aussi été en baisse.

Figure 4 – Taux de croissance annuel composé (TCAC)⁷ de certains indicateurs de l'industrie de la construction au Québec
2012-2015, en %



Source : CCQ.

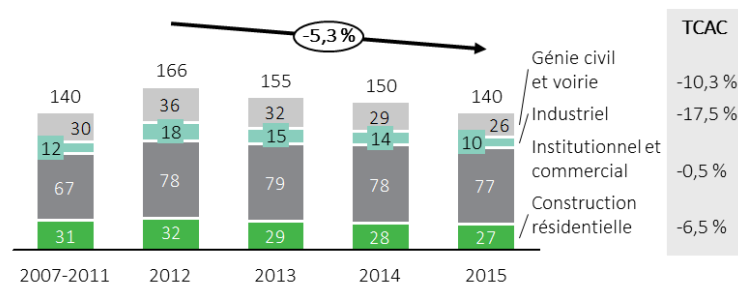
Les prochaines sections approfondissent l'analyse de ces indicateurs.

LES HEURES TRAVAILLÉES DIMINUENT DAVANTAGE DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL

À l'instar de la production, les heures travaillées dans l'industrie de la construction ont atteint un sommet en 2012 avec 166 millions d'heures. L'année 2012 a également été la meilleure des dix dernières années pour le nombre de salariés et la rémunération. Les heures travaillées ont par la suite diminué à un rythme moyen annuel de 5,3 %. Le niveau de 2015 est revenu à la moyenne des années 2007-2011 et, bien que pour l'année 2016, on prévoit que le volume absolu soit légèrement plus grand qu'en 2015, il s'agit réellement d'une baisse de 1,6%. Cela s'explique par le fait que l'année 2016 comptait cinq jours ouvrables de plus en raison des particularités du calendrier de l'industrie de la construction.

Le secteur industriel, où les heures travaillées ont augmenté fortement pour culminer en 2012, a affiché la plus forte baisse en 2015. Le secteur du génie civil et de la voirie a aussi perdu plus de 10 % des heures chaque année en moyenne. Ces baisses doivent cependant être mises en perspective avec les niveaux d'activité records atteints lors de la période précédente, laquelle est marquée par un niveau élevé de dépenses publiques post-récession et de nombreux projets d'infrastructures. Les heures travaillées dans la construction résidentielle ont diminué, mais dans une moindre mesure.

Figure 5 – Heures travaillées par grand secteur de l'industrie de la construction au Québec
2012-2015; en millions d'heures



Source : CCQ.

7. Pour une définition du TCAC, voir l'annexe I.

Les heures travaillées dans l'institutionnel et le commercial sont restées stables au cours de la période étudiée. Leur évolution reflète la constance des investissements en infrastructures publiques du gouvernement du Québec qui, depuis 2009, se situent entre 9,2 et 9,6 milliards de dollars⁸.

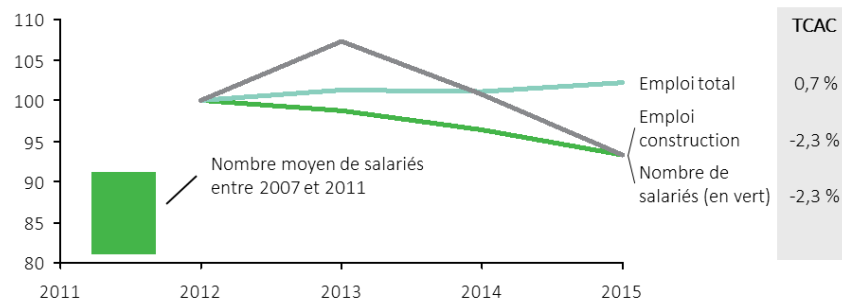
PERSPECTIVES D'EMPLOI MAINTENUES MALGRÉ LA BAISSÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Ainsi, l'industrie s'est adaptée à la situation par une baisse de l'offre, c'est-à-dire par une diminution des heures travaillées. Cette dernière s'est traduite par une baisse de la moyenne des heures travaillées par salarié et, dans une moindre mesure, par une baisse du nombre de salariés; à un peu plus de 153 000 en 2015, leur nombre a diminué de 2,3 % annuellement au cours de la période étudiée. Si le nombre de salariés a diminué, les perspectives d'emploi sont néanmoins demeurées élevées au cours de la période en raison du roulement de la main-d'œuvre dans l'industrie.

La diminution du nombre de salariés a suivi celle des emplois dans la construction, dont la définition, rappelons-le, est plus large que les seules activités assujetties à la Loi R-20. Au cours de la même période, l'emploi total au Québec a augmenté faiblement d'en moyenne 0,7 % par année. Les prévisions du *Conference Board* du Canada laissent entrevoir une reprise de l'emploi dans la construction en 2016, mais la CCQ ne prévoit qu'une hausse marginale (200 nouveaux emplois).

Malgré la légère hausse de l'emploi et des heures travaillées, la CCQ prévoit une baisse de l'activité économique de la construction assujettie à la Loi R-20⁹ de 0,9 % en 2016¹⁰. Cette augmentation du nombre d'heures travaillées s'explique par un effet de calendrier plutôt que par une croissance de l'activité.

Figure 6 – Évolution de l'emploi total et du nombre de salariés en construction 2012-2015 et moyenne 2007-2011 pour les salariés; 2012 = 100



Sources : Statistique Canada, CBoC et CCQ.

L'adaptation à une baisse de la demande dans la construction a donc été plus importante à la marge intensive (heures travaillées) qu'à la marge extensive (nombre de salariés). La

8. Gouvernement du Québec, Plan québécois des infrastructures 2016-2026.

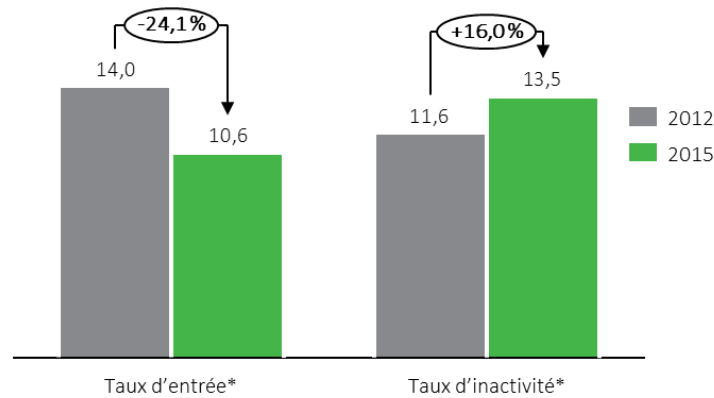
9. Il est important de rappeler que la construction assujettie à la Loi R-20 représente environ 60 % de toutes les activités de construction.

10. CCQ, *Perspectives*, janvier 2016. La hausse des heures travaillées en 2016 s'explique principalement par le fait que l'année compte une semaine de travail de plus en raison des particularités du calendrier de la construction défini par la Loi R-20. En 2016, le calendrier de l'industrie comptera 237 jours ouvrables, alors qu'il en compte habituellement 232.

Le nombre d'heures travaillées a diminué en raison du ralentissement.

dégradation du marché (nombre de salariés) et du volume de travail (heures moyennes travaillées par salarié) a eu un effet à la baisse sur le taux d'entrée et un effet à la hausse sur le taux d'inactivité après un an.

Figure 7 – Taux d'entrée et d'inactivité après un an dans l'industrie de la construction au Québec
2012-2015; en %



Note : Taux d'entrée en % des actifs et taux d'inactivité en % des salariés actifs de l'année précédente.
Source : CCQ.

Variation dans la répartition des heures travaillées
2012-2015, en %

Moins de 500	12,8 %
500 à 999	11,6 %
1 000 à 1 499	-0,6 %
1 500 à 1 999	-15,1 %
2 000 et plus	-48,7 %

La proportion de salariés effectuant plus de 1 500 heures est passée de 28,7 % à 22,9 % entre 2012 et 2015, alors que celle des salariés effectuant moins de 1 000 heures a augmenté, passant de 47,8 % à 53,6 %. Le nombre de salariés effectuant plus de 2 000 heures par an a quant à lui diminué de plus de 50 %, alors que la baisse totale du nombre de salariés a été de 6,7 %.

LA CONCENTRATION DU CALENDRIER A AUGMENTÉ

Le climat est une variable importante pour l'industrie de la construction, et son caractère saisonnier exerce comme toujours une influence entre 2012 et 2015. En effet, l'activité sur les chantiers de construction se concentre surtout entre les mois de mai et octobre. La période de novembre à avril est une période d'inactivité pour plusieurs travailleurs alors que le nombre d'heures rapportées diminue de moitié.

En 2015, 59,8 % des heures travaillées l'ont été durant ces six mois (de mai à octobre), ce qui constitue un gain de 3 % par rapport à 2012. Toutefois, 2012 est une année d'activité exceptionnelle. Elle a été marquée par une forte activité en février et en mars, une période habituellement caractérisée par une plus faible activité.

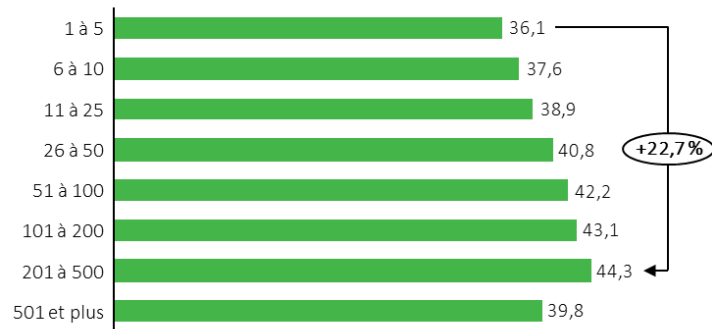
LES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE AUGMENTENT AVEC LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR

Il est intéressant de noter que les coûts de main-d'œuvre croissent avec la taille de l'employeur, tant en 2012 qu'en 2015. La complexité des tâches et des projets dans certains secteurs peut nécessiter le recours à de plus grandes organisations et à différents métiers mieux rémunérés. Le ratio de la masse salariale sur le nombre d'heures travaillées (assimilable à un taux horaire) varie donc de 23 % entre les deux extrêmes. Il chute lorsque les entreprises comptent plus de 500 employés, ce qui peut témoigner d'une certaine économie de taille.

La diminution du nombre de travailleurs faisant beaucoup d'heures est soit un ajustement structurel du marché soit un ajustement conjoncturel devant la baisse de l'activité.

Toutefois, l'effet pourrait aussi s'expliquer par la combinaison secteur-métier embauché, les petites entreprises étant plus présentes dans le secteur résidentiel, qui offre des taux de rémunération¹¹ plus faibles. Les grandes entreprises sont quant à elles davantage présentes dans le secteur du génie civil et de la voirie et dans le secteur industriel, qui recourent à des métiers mieux rémunérés.

Figure 8 – Rapport de la masse salariale sur le nombre d'heures travaillées dans l'industrie de la construction au Québec selon la taille de l'employeur (en nombre de salariés)
2015; indice en \$/h



Source : CCQ.

VARIATIONS SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

Deux métiers et une occupation comptent pour près de la moitié de la main-d'œuvre de la construction. En effet, les charpentiers-menuisiers et les charpentières-menuisières (26,5 %), les électriciens et les électriciennes (11,2 %) de même que les manœuvres (11,3 %) représentent 49 % de la main-d'œuvre en 2015, une légère baisse de 0,8 % par rapport à 2012. Il est à noter que ces métiers comptent essentiellement pour la même proportion d'heures, soit 48,3 % en 2015, une diminution minime de 0,2 % en comparaison de 2012.

Le ralentissement relatif depuis 2012 n'a pas touché tous les métiers et les occupations de la même manière. L'annexe II présente le nombre d'heures, les heures moyennes et la variation entre 2012 et 2015 pour chaque métier ou occupation. À sa lecture, on constate que 22 des 29 métiers et occupations ont vu leurs heures diminuer au cours de la période. La baisse des heures travaillées est particulièrement importante pour les métiers de mécanicien ou mécanicienne de chantier, mécanicien ou mécanicienne de machines lourdes, chaudronnier ou chaudronnière, ferrailleur ou ferrailleuse, et boute-feu et foreur ou foreuse. En revanche, d'autres métiers ont un bilan positif. Par exemple, les mécaniciens et les mécaniciennes d'ascenseur et les monteurs-mécaniciens (vitriers) et les monteuses-mécaniciennes (vitrières) ont vu leurs heures augmenter d'environ 10 % en quatre ans.

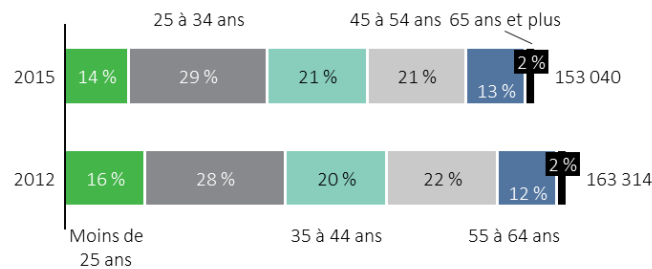
Les métiers et les occupations fortement présents dans le génie civil et l'industriel ont été désavantagés depuis 2012 étant donné que ces secteurs ont été les plus touchés. Plus le travail était concentré dans le génie civil et l'industriel, plus les heures risquaient de diminuer.

11. Les taux de rémunération des différents métiers selon les secteurs sont déterminés dans les conventions collectives des quatre secteurs de l'industrie.

LES JEUNES TRAVAILLEURS MOINS PRÉSENTS

L'âge moyen de l'ensemble des salariés de la construction a augmenté depuis 2012. De 38,8 ans en 2012, il est passé à 39,2 ans en 2015. Cette légère hausse cache par contre une diminution du nombre de travailleurs de moins de 25 ans, qui a chuté de 20 %, alors que la main-d'œuvre totale n'a diminué que d'un peu plus de 6 %.

Figure 9 – Répartition du nombre de salariés par groupe d'âge
2012-2015; en %



Source : CCQ.

En corollaire, les apprentis et les apprenties, qui sont en général plus jeunes, ont vu leur situation se dégrader davantage que celle des compagnons. En l'espace de quatre ans, l'industrie a perdu plus de 10 000 apprentis et apprenties, une baisse de 19 %, alors que le nombre de compagnons a augmenté de 5 %. Les apprentis et les apprenties ont également encaissé une baisse de 26 % du nombre d'heures travaillées, contre 7 % pour les compagnons.

LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION

LE NOMBRE D'EMPLOYEURS EST STABLE, MAIS LES FAILLITES AUGMENTENT

Le ralentissement de l'activité dans l'industrie de la construction ne semble pas avoir eu d'effet sur le nombre d'employeurs. Ce nombre a même augmenté de 0,3 % en moyenne par année pour atteindre 25 704 employeurs. Il a toutefois baissé légèrement entre 2014 et 2015.

Un regard plus large sur l'insolvabilité des entreprises dans l'industrie de la construction montre une hausse annuelle du nombre de dossiers de 2,4 % en moyenne entre 2012 et 2015, principalement en raison de la hausse des faillites. Durant la même période, la hausse des faillites dans l'ensemble de l'économie a été de 3,5 % au Québec.

Figure 10 – Dossiers d'insolvabilité dans l'industrie de la construction au Québec
2012-2015, en nombre

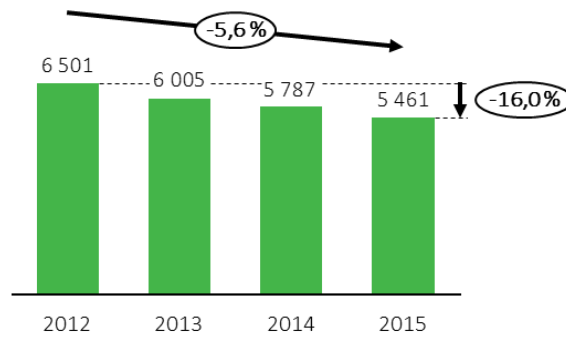
	2012	2013	2014	2015
Nombre de dossiers	296	303	337	318
<i>Faillites</i>	194	206	225	213
<i>Propositions</i>	102	97	112	105

Source : Bureau du surintendant aux faillites.

LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR EMPLOYEUR DIMINUE

Comme mentionné précédemment, l'adaptation aux conditions économiques s'est plutôt traduite par une baisse du nombre d'heures travaillées par employeur. La baisse continue du nombre d'heures par employeur s'est chiffrée à 5,6 % annuellement en moyenne depuis 2012. En quatre ans, cela représente une diminution de 16 % du nombre moyen d'heures travaillées par employeur.

Figure 11 – Moyenne annuelle des heures travaillées par employeur 2012-2015; en heures

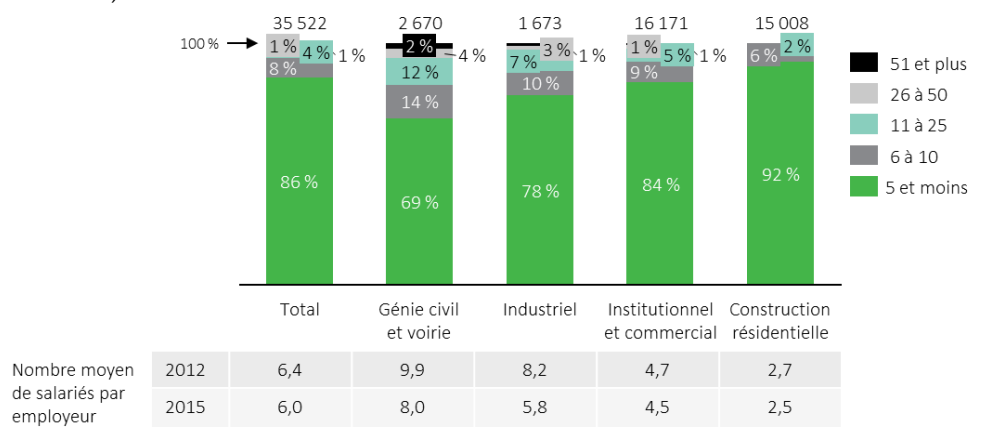


Source : CCQ.

En 2015, l'industrie de la construction était toujours caractérisée par une proportion très élevée de petites entreprises, 86 % d'entre elles comptant cinq salariés ou moins. Le secteur résidentiel comptait la plus grande proportion de petits employeurs alors que celui du génie civil et de la voirie affichait le plus fort nombre moyen de salariés par employeur¹².

Le nombre moyen de salariés par employeur a diminué dans tous les secteurs entre 2012 et 2015, le secteur industriel ayant connu la plus forte chute. La proportion d'employeurs comptant un seul salarié est passée de 36,6 % en 2012 à 38,7 % en 2015.

Figure 12 – Répartition des employeurs selon le nombre de salariés par secteur d'activité 2012-2015; en %



Source : CCQ.

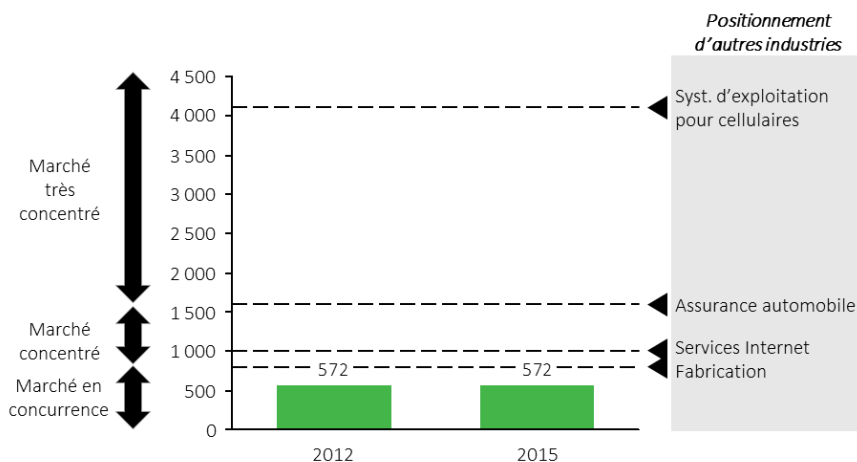
12. Les employeurs travaillent parfois dans plus d'un secteur à la fois.

UNE CONCENTRATION DU MARCHÉ QUI RESTE LA MÊME

Avec un indice inférieur à 1 000, on estime que la construction est un marché déconcentré. Si l'indice avait été entre 1 000 et 1 800, le marché aurait été considéré comme moyennement concentré.

Sur la base des 20 plus gros employeurs au chapitre des heures travaillées par leurs employés, un indice de concentration du marché de la construction a été établi. Il s'agit de l'indice Herfindahl-Hirschman, une référence¹³ en la matière. À un niveau de 572, le marché des 20 plus gros employeurs est un marché jugé non concentré et stable à cet égard au cours de la période 2012-2015. À titre de comparaison, le secteur de la fabrication affiche un indice de concentration plus élevé qui oscille autour de 800¹⁴.

Figure 13 – Indice Herfindahl-Hirschman de concentration des heures travaillées 2012 et 2015; 20 plus gros employeurs de l'industrie de la construction



Sources : CCQ, Institut de la statistique du Québec et Autorité des marchés financiers.

Il est à noter que la concentration du marché des 100 plus gros employeurs a également été stable au cours de la période, alors que l'indice Herfindahl-Hirschman est passé de 142 à 146.

DES SITUATIONS RÉGIONALES DIFFÉRENTES

LES RÉGIONS URBAINES MOINS TOUCHÉES

Les indicateurs régionaux des heures travaillées et du nombre de salariés montrent que l'activité économique dans l'industrie a connu une baisse partout au Québec entre 2012 et 2015, mais que le ralentissement est plus prononcé dans les régions moins urbaines¹⁵. Les difficultés, abordées précédemment, dans l'industrie du fer ont nui à la Baie-James et à la Côte-Nord. C'est la région de l'agglomération de Montréal qui présente les meilleurs résultats entre 2012 et 2015.

Certaines régions ont vu leur nombre d'employeurs croître durant la période analysée, même au Saguenay-Lac-Saint-Jean ou en Abitibi-Témiscamingue, où le nombre d'heures a chuté considérablement. Il pourrait s'agir dans ce cas d'anciens employés devenus travailleurs

13. Il est calculé en faisant la somme du carré des parts de marché (généralement multipliées par 100) des entreprises du secteur. Le maximum de l'indice est donc de 10 000 dans le cas où une seule entreprise était présente sur un marché.

14. Institut de la statistique du Québec.

15. Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Mauricie-Bois-Francs, Baie-James, Côte-Nord, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Abitibi-Témiscamingue.

autonomes. La région de Montréal regroupe toujours 57 % des employeurs en 2015, la même proportion qu'en 2012.

Figure 14 – Variation du nombre de salariés, des heures travaillées et des employeurs selon la région de domicile 2012-2015; en %



Source : CCQ.

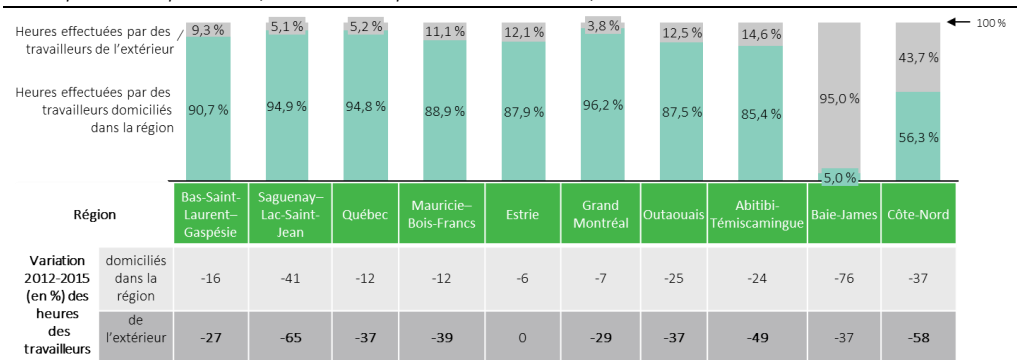
UNE MOBILITÉ MOINS SOLLICITÉE

Le nombre de salariés travaillant exclusivement dans leur région de domicile a progressé de 81 % à 84 % entre 2012 et 2015. En 2012, 19,2 % des salariés (soit 31 253 personnes) ont travaillé à l'extérieur de leur région de domicile, alors qu'ils n'étaient plus que 15,9 % (24 308 personnes) à l'avoir fait en 2015. Les données ne sont par contre pas uniformes d'une région à l'autre.

La figure 15 présente les heures travaillées dans une région par les salariés qui y sont domiciliés et par ceux qui viennent de l'extérieur. Sur la base des données de 2015, Montréal, Québec et le Saguenay–Lac-Saint-Jean sont les régions les plus hermétiques, alors que la Baie-James et la Côte-Nord se rangent dans des classes à part avec d'importants besoins extérieurs.

Entre 2012 et 2015, à l'exception de deux régions (l'Estrie et le cas particulier de la Baie-James), le nombre d'heures effectuées par des travailleurs résidant à l'extérieur de la région de travail a baissé plus fortement que le nombre d'heures effectuées par des travailleurs domiciliés dans la région. C'est au Saguenay–Lac-Saint-Jean et sur la Côte-Nord que les heures travaillées par des salariés de l'extérieur ont diminué le plus.

**Figure 15 – Nombre d’heures travaillées* par les salariés selon la région de travail
2015 pour la répartition, 2012-2015 pour les variations, en %**



* Les heures qui ne sont pas associées à une région¹⁶ et les heures effectuées par des travailleurs résidant à l'extérieur du Québec ont été exclues des calculs. Notons que ces deux phénomènes sont marginaux.

Source : CCQ.

La section 7 s'intéressera spécifiquement à la mobilité de la main-d'œuvre.

16. Dans les rapports mensuels de la CCQ, certaines heures sont rapportées sans préciser la région de travail, d'où leur exclusion des calculs.

2. LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le régime de relations du travail et de gestion de la main-d'œuvre est spécifique à l'industrie de la construction et possède ses caractéristiques propres. Les voici brièvement :

- Présence d'associations syndicales représentatives et d'associations patronales reconnues par la Loi R-20;
- Syndicalisation obligatoire;
- Adhésion obligatoire à l'AECQ¹⁷;
- Pluralisme syndical (cinq associations syndicales représentatives) et patronal (quatre associations patronales);
- Conventions collectives (quatre) à durée déterminée de quatre ans;
- Négociation sectorielle : quatre secteurs, quatre conventions collectives distinctes.

LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est composée de quatre secteurs d'activité : génie civil et voirie, industriel, institutionnel et commercial, et résidentiel. Voyons en quoi chacun consiste :

Le régime de relations du travail et de gestion de la main-d'œuvre est spécifique à l'industrie de la construction et possède ses caractéristiques propres.

- Génie civil et voirie : il s'agit du secteur de la construction d'ouvrages d'intérêt général d'utilité publique ou privée, y compris les installations, les équipements et les bâtiments physiquement rattachés ou non à ces ouvrages, notamment la construction de routes, d'aqueducs, d'égouts, de ponts, de barrages, de lignes électriques et de gazoducs.
- Industriel : il s'agit du secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à la réalisation d'une activité économique par l'exploitation des richesses minérales, la transformation des matières premières et la production de biens.
- Institutionnel et commercial : il s'agit du secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales ainsi que toute construction qui ne peut être comprise dans les secteurs résidentiel, industriel ou génie civil et voirie.
- Résidentiel : il s'agit du secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85 % de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas.

17. Association des entrepreneurs en construction du Québec.

REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS SYNDICALES¹⁸

- CSD-construction (10,4 %);
- CSN-construction (6,1 %);
- FTQ-construction (43,9 %);
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (23,6 %);
- Syndicat québécois de la construction (16 %);
- Maraude et vote d'allégeance aux quatre ans.

INTERLOCUTEURS PATRONAUX

- Association des entrepreneurs en construction du Québec¹⁹;
- Associations sectorielles d'employeurs :
 - secteur du génie civil et de la voirie : Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO);
 - secteur industriel, secteur institutionnel et commercial : Association de la construction du Québec (ACQ);
 - secteur résidentiel : Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec inc. (APCHQ).

NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- Partie syndicale
 - Chaque association représentative syndicale participe aux négociations.
 - Conclusion d'un protocole syndical de négociation.
 - Acquisition du droit de grève – double condition.
- Partie patronale
 - L'AECQ négocie les clauses communes.
 - L'ACQ, l'ACRGTO et l'APCHQ sont responsables de la négociation des clauses sectorielles pour leurs secteurs respectifs.
 - Acquisition du droit de lock-out : à la suite d'un scrutin secret et selon les statuts de l'association.
- Exercice du droit de grève ou de lock-out
 - Interdit pendant la durée de la convention collective.
 - Médiation de 60 jours (maximum de 90 jours) suivie d'un délai de 21 jours.
 - Déclaré pour la totalité des salariés d'un secteur.
 - Avis transmis au ministre.
 - Interdit durant l'arbitrage de différends.
- Ratification des conventions collectives – double condition
 - Au moins trois associations syndicales représentatives favorables.
 - Représentant ensemble plus de 50 % des salariés.
 - Durée : quatre ans.
 - Pour les employeurs, majorité selon les statuts et règlements de l'association.

18. Résultat du scrutin syndical de 2016 (données arrondies).

19. L'adhésion à l'AECQ est obligatoire. L'AECQ rassemble la totalité des employeurs assujettis à la Loi R-20. Tous les employeurs effectuant des travaux assujettis à la Loi R-20 doivent payer à l'AECQ leur cotisation de base de 225 \$ annuellement. Les cotisations sont ensuite redistribuées de la façon suivante : 97,5 % aux associations sectorielles d'employeurs et 2,5 % à l'AECQ.

LES CHANGEMENTS APPORTÉS

La durée des conventions collectives de l'industrie de la construction est passée de trois à quatre ans.

L'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction a engendré des changements positifs au sein de cette industrie. Ainsi, la durée des conventions collectives de l'industrie de la construction est passée de trois à quatre ans²⁰, leurs échéances étant encore coordonnées au 30 avril. Toutes les associations représentatives peuvent désormais participer à la négociation. À cet effet, elles doivent convenir au préalable d'un protocole de fonctionnement établissant les rôles et les responsabilités de chacune, les modalités de ratification des conventions collectives ainsi que le traitement des mécontentes liées à l'interprétation dudit protocole.

Du côté patronal, l'ACQ est l'agent négociateur pour le secteur institutionnel et commercial et le secteur industriel. Pour leur part, l'ACRGTQ et l'APCHQ sont respectivement agents négociateurs pour le secteur du génie civil et de la voirie et pour le secteur résidentiel. L'AECQ, seule association patronale à adhésion obligatoire, négocie quant à elle les clauses communes aux quatre conventions collectives, clauses portant sur la sécurité syndicale, la représentation syndicale, la procédure de griefs, l'arbitrage et le régime complémentaire d'avantages sociaux.

Les recours à l'encontre de l'exercice de moyens de pression illégaux sont désormais concentrés au Tribunal administratif du travail (TAT).

Par ailleurs, la ratification des conventions collectives sectorielles nécessite maintenant, du côté syndical, l'accord d'au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 %. La ratification des clauses communes aux quatre conventions collectives requiert quant à elle l'accord d'au moins deux associations sectorielles d'employeurs, représentatives à un degré de plus de 50 %²¹. Mentionnons qu'une convention collective de l'industrie de la construction ne peut contenir une clause qui imposerait à la CCQ une obligation non prévue à la Loi ou qui conférerait à une association ou à l'un de ses représentants le pouvoir d'exiger un document d'un salarié, notamment son certificat de compétence.

Les recours à l'encontre de l'exercice de moyens de pression illégaux sont désormais concentrés au Tribunal administratif du travail (TAT), qui est doté du pouvoir de délivrer des ordonnances de sauvegarde²².

De plus, un avis de grève ou de lock-out doit maintenant être déposé au ministre pour exercer des moyens de pression, et cette grève ou ce lock-out doit débiter le jour du dépôt²³. Une copie de cet avis doit également être transmise aux parties et à la CCQ. Une grève est permise à condition qu'elle soit déclarée pour la totalité des salariés d'un secteur et qu'elle ait été autorisée, à la suite d'un scrutin secret, par la majorité des membres votants d'au moins trois associations syndicales représentatives à un degré de plus de 50 %²⁴.

20. Avant l'adoption de la Loi, le régime québécois de relations du travail de l'industrie de la construction était caractérisé par une négociation à l'échelle provinciale et des conventions collectives, d'une durée de trois ans, applicables à l'ensemble des salariés de l'industrie et leurs employeurs.

21. La ratification des dispositions convenues lors des négociations sectorielles se faisait par l'agent négociateur patronal du secteur concerné. Quant aux clauses communes, elles étaient ratifiées par l'AECQ, à condition que cette dernière ait reçu à cet effet un mandat d'une ou de plusieurs associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 %. Du côté syndical, un agent négociateur unique, composé d'une ou de plusieurs associations représentatives à un degré de plus de 50 %, pouvait négocier et conclure, avec les agents négociateurs patronaux, les quatre conventions collectives, y compris les clauses communes.

22. Les arrêts de travail par chantier survenus à l'été 2010 lors du renouvellement des conventions collectives contrevenaient aux dispositions de la Loi R-20 encadrant l'exercice des moyens de pression. Or, l'encadrement des moyens de pression, fondé sur des dispositions pénales, apparaissait inefficace et susceptible de dissuader les victimes de porter plainte. Une solution s'imposait donc.

23. Le fait que le ministre ne soit pas informé lors du déclenchement d'une grève ou d'un lock-out rendait difficile l'encadrement par la Loi R-20 de l'exercice des moyens de pression.

24. Concernant l'encadrement des moyens de pression, avant 2011, la Loi R-20 prévoyait que la grève et le lock-out étaient interdits dans un secteur à moins qu'il n'y ait eu médiation. La Loi prévoyait en outre

Enfin, il existe maintenant un processus formel obligatoire de consultation des donneurs d'ouvrage²⁵ par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs industriel, institutionnel et commercial, et du génie civil et de la voirie; cette consultation doit se dérouler dans la phase d'élaboration du mandat ainsi qu'au cours de la négociation. Notons que les donneurs d'ouvrage visés par ce processus sont identifiés par le ministre, après consultation du ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation²⁶.

FAITS SAILLANTS DES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES 2013-2017

Au cours de la période de cinq ans, les conventions collectives couvrant les quatre secteurs de la construction ont été négociées. Les négociations, entreprises le 19 mars 2013, visaient des ententes de 2013 à 2017. Leurs principaux enjeux étaient la modification des horaires, les salaires, les règles de mobilité et la rémunération du temps supplémentaire.

Les négociations se sont trouvées dans une impasse en juin 2013, les conventions collectives étant arrivées à échéance sans ententes. L'alliance syndicale a exercé son droit de grève dans les quatre secteurs de la construction le 17 juin 2013. Le secteur résidentiel et le secteur du génie civil et de la voirie sont arrivés à une entente de principe à la fin de juin 2013; la grève s'est toutefois poursuivie jusqu'au 2 juillet 2013 dans le secteur institutionnel et commercial et dans le secteur industriel. Dans ces secteurs, le retour au travail résulte d'une loi spéciale adoptée par le gouvernement du Québec en juin 2013²⁷.

Le secteur résidentiel a ratifié la convention collective à l'été 2013, et les trois autres secteurs ont ratifié une entente en août 2014. Les conventions collectives 2013-2017 viennent à échéance le 30 avril 2017.

que l'exercice de moyens de pression soit interdit en tout temps sur les matières communes et pendant la durée de la convention collective. Une grève était permise à condition qu'elle soit déclarée pour la totalité des salariés d'un secteur et qu'elle ait été autorisée par la majorité des membres votants de l'agent négociateur syndical à la suite d'un scrutin secret. Un lock-out était permis à condition qu'il soit déclaré pour la totalité des employeurs d'un secteur et qu'il ait été autorisé par l'association sectorielle à la suite d'un scrutin secret.

25. La Loi définit le donneur d'ouvrage comme une entreprise cliente d'un employeur de la construction. Le ministre identifie les donneurs d'ouvrage visés par ce processus, après consultation du ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation. Deux étapes de consultation des donneurs d'ouvrage sont prévues : une première, avant le début de la négociation; une seconde, préalablement au vote sur la conclusion d'une convention collective.

26. Pendant plusieurs années, l'absence de rôle pour les donneurs d'ouvrage dans le régime de négociation de l'industrie de la construction était sévèrement critiquée par leurs associations, celles-ci réclamant de participer, à des degrés divers, aux différentes étapes menant au renouvellement des conventions collectives.

27. Loi spéciale sur la reprise des travaux dans l'industrie de la construction.

Les nouvelles conventions prévoient notamment

- des augmentations de salaires de :

Secteur	2013	2014	2015	2016
Résidentiel	2 %	2 %	2 %	2,2 %
Génie civil et voirie	2 %	2,1 %	2,2 %	2,3 %
Institutionnel et commercial	2 %	2,4 %	2,2 %	2,3 %
Industriel	2 %	2,4 %	2,2 %	2,3 %

- un rattrapage salarial pour les salariés ayant un taux de salaire de moins de 29 \$ l'heure;
- une augmentation des primes d'équipe et des frais de transport;
- des assouplissements des horaires de travail dans le secteur institutionnel et commercial et dans le secteur industriel;
- une reconnaissance de la conciliation travail-famille;
- des modifications aux règles de mobilité de la main-d'œuvre sur les chantiers de courte durée.

Dans le secteur institutionnel et commercial et dans le secteur industriel, les parties se sont entendues pour déférer à l'arbitrage la question des heures supplémentaires à taux et demi. Une décision a été rendue dans ce dossier à l'automne 2016. Dorénavant, la première heure supplémentaire sera rémunérée à taux et demi, et le taux double ne s'appliquera qu'à compter de la deuxième heure, sauf pour certaines exceptions prévues.

EN RÉSUMÉ

L'adoption de la Loi R-20 a procuré des avantages à l'industrie de la construction en matière de relations du travail. Par ailleurs, les modifications apportées par la Loi éliminant le placement syndical ont permis de :

- favoriser la paix industrielle par l'adoption de conventions collectives de plus longue durée;
- faciliter la planification des travaux de construction pour les donneurs d'ouvrage et les entrepreneurs de construction;
- augmenter la légitimité de l'agent négociateur syndical et des ententes conclues puisque toutes les associations syndicales représentatives participent à la négociation et qu'un plus grand nombre de travailleurs sont invités à se prononcer sur les conventions collectives;
- favoriser la participation de tous les syndicats et la recherche du consensus syndical;
- renforcer le principe du pluralisme syndical à la base du régime de relations du travail dans l'industrie de la construction;
- augmenter la légitimité de l'agent négociateur patronal au regard des clauses communes et élargir le bassin d'entrepreneurs consultés lors de la ratification des clauses communes;
- répondre à la demande des donneurs d'ouvrage qui réclamaient depuis longtemps un droit de parole dans le régime de relations du travail de l'industrie;
- favoriser le traitement diligent et cohérent des recours à l'encontre des moyens de pression illégaux en plus de permettre le développement d'une expertise dans ce domaine au sein d'un tribunal unique;
- permettre de clarifier le rôle de la CCQ relativement aux litiges d'interprétation des conventions collectives.

3. LA GOUVERNANCE DE L'INDUSTRIE

LA STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE LA CCQ

La Loi éliminant le placement syndical a modifié la structure de gouvernance de la CCQ.

Depuis 2011, les modifications apportées à la Loi R-20 ont permis de modifier la structure de gouvernance de la CCQ. Cela avait pour but de renforcer sa gestion dans une optique de plus grande efficacité, de transparence et d'imputabilité de sa direction, et ce, conformément à l'objectif poursuivi par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. Les bonnes pratiques reconnues dans le domaine de la gouvernance établissent entre 12 et 15 le nombre optimal de membres pour un conseil d'administration. Ainsi, désormais :

1. le conseil d'administration de la CCQ²⁸ est composé de 15 membres, dont un président, nommés comme suit par le gouvernement :
 - un membre nommé après consultation de l'association d'employeurs (AECQ),
 - trois membres nommés après consultation des associations sectorielles d'employeurs (APCHQ, ACQ, ACRGTQ),
 - un membre nommé après consultation d'associations d'entrepreneurs spécialisés que le ministre considère comme représentatives des entrepreneurs spécialisés,
 - cinq membres nommés après consultation des associations syndicales représentatives (CPQMC-I, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction, SQC),
 - quatre membres indépendants recommandés par le ministre;
2. la durée du mandat des membres du conseil d'administration est de cinq ans pour le président et d'au plus trois ans pour les autres membres, et ces mandats sont renouvelables ou non, selon le cas;
3. l'obligation de constituer un comité de vérification, composé de quatre membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, dont deux membres indépendants, l'un de ces derniers étant président d'office avec vote prépondérant, est prévue;
4. l'obligation de constituer un comité de gouvernance et d'éthique, composé de cinq membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, dont trois membres indépendants, l'un de ces derniers étant président d'office, est prévue;

28. Avant l'adoption de la Loi éliminant le placement syndical, la CCQ était dirigée par un conseil d'administration paritaire composé de 17 membres, dont un président, nommés par le gouvernement. Six membres étaient nommés après consultation des associations d'entrepreneurs : l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). Six autres étaient nommés après consultation des associations syndicales représentatives : la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (CPQMC-I), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC). Enfin, trois membres étaient nommés à la suite d'une recommandation du ministre du Travail et un membre était nommé à la suite d'une recommandation du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Historiquement, le SQC, plus petite association syndicale représentative de l'industrie, n'avait pas de représentant au conseil d'administration bien qu'il participait aux négociations des conventions collectives, le CPQMC-I et la FTQ-Construction y ayant chacun deux sièges.

5. le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction ayant pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux est institué;
6. le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction est composé de 12 membres :
 - un président désigné par le président de la CCQ parmi son personnel,
 - cinq représentants désignés par les associations syndicales représentatives,
 - cinq représentants désignés par l'association d'employeurs et les associations sectorielles d'employeurs,
 - un représentant du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES);
7. le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction est composé de 11 membres :
 - un président désigné par le président de la CCQ parmi son personnel,
 - cinq représentants désignés par les associations syndicales représentatives,
 - cinq représentants désignés par l'association d'employeurs, les associations sectorielles d'employeurs et les associations d'entrepreneurs spécialisés;
8. le conseil d'administration peut former, pour l'exercice de ses fonctions, tout comité dont il décide des attributions et des règles de fonctionnement;
9. le Comité mixte de la construction est aboli.

Par ailleurs, tous les administrateurs²⁹ de la CCQ sont nommés par le gouvernement. Le Conseil d'administration (CA) de la CCQ a notamment adopté le Plan stratégique (2015-2019), un code d'éthique des membres du CA de même que de nouvelles règles de régie interne.

LE COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Le Comité de gouvernance et d'éthique a pour fonctions :

1. d'élaborer des règles de gouvernance et un code d'éthique pour la conduite des affaires de la CCQ;
2. d'élaborer un code d'éthique applicable aux membres du conseil d'administration, aux dirigeants nommés par la CCQ et aux employés de celle-ci;
3. d'élaborer des profils de compétence et d'expérience pour la nomination des membres indépendants du conseil d'administration, profils devant inclure une expérience de gestion pertinente à la fonction;
4. d'élaborer les critères d'évaluation des membres du conseil d'administration;
5. d'élaborer des critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil;

29. Un administrateur se qualifie comme indépendant à condition qu'il n'ait pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de la CCQ. À l'inverse, un administrateur est réputé ne pas être indépendant : 1) s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de sa nomination, à l'emploi de la CCQ; 2) s'il est à l'emploi du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement au sens des articles 4 et 5 de la Loi sur le vérificateur général; 3) s'il est à l'emploi d'une association, d'une association syndicale représentative, d'une association d'entrepreneurs ou de l'association d'employeurs au sens de la Loi R-20; 4) si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de la CCQ.

6. d'élaborer un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance et d'éthique est composé de cinq membres du conseil d'administration désignés de la manière suivante :

- trois membres désignés parmi les administrateurs indépendants de la CCQ, dont un serait nommé président;
- un membre désigné parmi les représentants de l'association d'employeurs (AECQ), des associations sectorielles d'employeurs (ACQ, ACRGTQ ou APCHQ) et des associations d'entrepreneurs spécialisés;
- un membre désigné parmi les représentants des associations syndicales représentatives (CPQMC-I, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction ou SQC).

LE COMITÉ DE VÉRIFICATION

Le Comité de vérification a pour fonctions :

1. d'approuver le plan annuel de vérification interne;
2. de s'assurer qu'un plan visant une utilisation optimale des ressources de la CCQ soit mis en place et d'en assurer le suivi;
3. de veiller à ce que des mécanismes de contrôle interne soient mis en place et de s'assurer qu'ils soient adéquats et efficaces;
4. de s'assurer que soit instauré un processus de gestion des risques;
5. de réviser toute activité susceptible de nuire à la bonne situation financière de la CCQ et portée à son attention par le vérificateur interne ou un dirigeant;
6. d'examiner les états financiers avec le vérificateur général;
7. de recommander au conseil d'administration l'approbation des états financiers.

Le Comité de vérification devrait en outre aviser par écrit le conseil d'administration dès qu'il découvre des opérations ou des pratiques de gestion qui ne sont pas saines ou qui ne sont pas conformes aux lois, aux règlements ou aux politiques de la CCQ.

Le Comité de vérification est composé de quatre membres du conseil d'administration désignés de la manière suivante :

- deux membres désignés parmi les administrateurs indépendants de la CCQ, dont un serait nommé président avec vote prépondérant;
- un membre désigné parmi les représentants de l'association d'employeurs (AECQ), des associations sectorielles d'employeurs (ACQ, ACRGTQ ou APCHQ) et des associations d'entrepreneurs spécialisés;
- un membre désigné parmi les représentants des associations syndicales représentatives (CPQMC-I, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction ou SQC).

LE MODE DE SCRUTIN ET LE CHOIX D'UNE ASSOCIATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE

Dans l'industrie de la construction au Québec, le choix d'une association syndicale représentative est obligatoire pour tout salarié. Avant 2011, ce choix s'exprimait tous les trois ans par voie de scrutin secret tenu sous la surveillance d'un représentant de la CCQ.

La Loi éliminant le placement syndical a modifié les règles relatives à la tenue d'un scrutin afin d'assurer le libre choix des salariés de l'industrie de la construction.

Ce système comportait un inconvénient de taille : l'obligation faite aux seuls salariés qui désirent changer d'allégeance syndicale de se présenter au bureau de scrutin trahissait généralement leur intention et était de nature à favoriser les pressions indues. Or, l'appréhension de telles pressions était susceptible d'inciter les travailleurs à ne pas participer au scrutin, une situation qui n'est pas propice au libre exercice du choix syndical. L'option du vote par voie postale a donc été envisagée.

L'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical est ainsi venue modifier les règles relatives à la tenue d'un scrutin et au choix d'une association syndicale représentative dans le but d'assurer le libre choix des salariés de l'industrie de la construction. Le vote se fait désormais par la poste dans l'industrie de la construction. Il s'agit d'un changement majeur qui permet aux travailleurs de voter en toute confidentialité³⁰.

Concernant le mode de scrutin et le choix d'une association syndicale représentative, la Loi éliminant le placement syndical fait en sorte que la situation est maintenant la suivante :

- le choix d'une association représentative s'exerce tous les quatre ans par scrutin secret (ou tout autre moyen déterminé par le gouvernement, tel le vote postal);
- est transféré, de la CCQ au gouvernement, le pouvoir d'adopter des règlements concernant le choix d'une association syndicale représentative par les salariés de la construction;
- il est possible pour un salarié d'exercer un recours auprès du Tribunal administratif du travail, qui pourrait autoriser un changement d'association syndicale représentative, le cas échéant.

Les mesures concernant le mode de scrutin et le choix d'une association syndicale représentative présentent de multiples avantages. Elles visent à :

- réduire les risques d'intimidation au moment du choix syndical des salariés;
- permettre un libre exercice du choix syndical;
- rendre l'activité de votation accessible à un plus grand nombre de salariés;
- maintenir la présomption de vote;
- donner un recours au salarié qui s'estime mal représenté et lui permettre ultimement de modifier son choix d'association syndicale représentative avant la tenue d'un autre scrutin.

LE PROCESSUS DE PLAINTE EN MATIÈRE D'AVANTAGES SOCIAUX

La Loi éliminant le placement syndical est également venue modifier le processus de contestation de certaines décisions rendues en vertu du Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 10).

Depuis le 2 décembre 2011, l'« appel au président » est devenu une « demande de réexamen » dont les modalités sont prévues à l'article 93 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

30. Le taux de participation au scrutin syndical a été de 18,58 % en 2016, comparativement à 13,74 % en 2012 et 7,7 % en 2009.

Dans le cadre d'un appel au président, une personne pouvait contester une décision rendue par la Direction des avantages sociaux en s'adressant au président de la CCQ, qui rendait ensuite une décision. Cette décision pouvait être contestée devant la Commission des relations du travail, devenue le Tribunal administratif du travail.

Avec les modifications apportées à la Loi, une personne qui se croit lésée par une décision de la CCQ quant à son admissibilité à un régime d'avantages sociaux ou quant au montant d'une prestation peut en demander le réexamen à la CCQ.

C'est la CCQ qui reçoit les demandes de réexamen et qui rend décision à la suite de la révision du dossier. Cette décision peut également être contestée au Tribunal administratif du travail.

LA REDDITION DE COMPTES ET LES MÉCANISMES DE VÉRIFICATION DES ÉTATS FINANCIERS DES ASSOCIATIONS

LES CHANGEMENTS APPORTÉS

La Loi R-20 rend obligatoire l'adhésion de tous les employeurs de l'industrie à l'AECQ et celle de tous les salariés à l'une des cinq associations syndicales représentatives. Avant 2011, elle obligeait en outre ces associations à déposer annuellement leurs états financiers à la CCQ. Or, la Loi était moins exigeante à l'égard des autres associations patronales (ACQ, ACRGTQ et APCHQ) ou syndicales (syndicats ou locaux affiliés au CPQMC-I ou à la FTQ-Construction), pour lesquelles elle ne renfermait aucune disposition en matière de reddition de comptes. Cette distinction apparaissait injuste pour certains, qui demandaient un traitement égal pour toutes ces associations. Par ailleurs, comme les états financiers des associations ne faisaient l'objet d'aucune vérification une fois qu'ils étaient déposés à la CCQ, ce dépôt était de nature à créer une illusion de sécurité.

Avec l'adoption de la Loi éliminant le placement syndical, l'obligation faite aux associations syndicales représentatives de déposer leurs états financiers à la CCQ est abolie.

En contrepartie, dans le but de renforcer l'imputabilité des associations reconnues par la Loi R-20 et la transparence avec laquelle chacune gère les fonds mis à sa disposition, la Loi prévoit que chacune d'elles est tenue de faire vérifier ses états financiers par une firme comptable selon les principes comptables généralement reconnus; de tenir et diviser la comptabilité de manière à ce que chaque genre de services et avantages accordés aux membres puisse être administré séparément; de transmettre copie des états financiers vérifiés aux membres et d'en transmettre copie au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les mesures concernant la reddition de comptes et les mécanismes de vérification des états financiers des associations présentent de multiples avantages. Ainsi, elles accroissent l'imputabilité des associations patronales et des associations syndicales envers leurs membres respectifs et les obligent à une plus grande transparence dans la gestion des fonds mis à leur disposition. Par ailleurs, elles uniformisent les obligations de reddition de comptes pour les associations patronales et syndicales.

SUR LA GOUVERNANCE : EN RÉSUMÉ

De façon générale, la Loi présente de nombreux avantages en ce qui a trait à la gouvernance de la CCQ. Entre autres, la Loi :

- se rapproche des principes établis dans la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et, en cela, tend vers les meilleures pratiques en matière de gouvernance;
- favorise la tenue d'échanges et de débats enrichis et assure une plus grande diversité de compétences par l'apport d'administrateurs indépendants, rehaussant ainsi le niveau d'expertise du conseil d'administration;
- favorise un recentrage des préoccupations du conseil d'administration sur la gestion de la CCQ plutôt que sur les sujets liés aux relations du travail;
- favorise une plus grande efficacité, une transparence accrue et une plus grande imputabilité de la direction de la CCQ.

4. LES ACTIONS ET DÉFIS DE LA CONFORMITÉ

Cette section dresse le bilan des efforts déployés au cours des cinq dernières années pour assurer la conformité dans l'industrie de la construction, plus particulièrement en ce qui a trait à la lutte contre l'évasion fiscale.

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR

La CCQ veille à la conformité au sein de l'industrie de la construction³¹ en faisant respecter les conventions collectives sectorielles et la réglementation découlant de la Loi R-20. Par le fait même, ce rôle fait en sorte que l'organisation s'attaque indirectement « au travail non déclaré et collabore aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ».

UN ENJEU IMPORTANT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le travail au noir et l'évasion fiscale sont des problèmes particulièrement importants dans l'industrie de la construction. En 2008, Revenu Québec et le ministère des Finances du Québec estimaient que la perte engendrée par le travail au noir et l'évasion fiscale dans l'industrie de la construction était de 1,5 milliard \$ annuellement pour le Trésor québécois³². Cela représentait environ 43 % de toute l'évasion fiscale estimée au Québec en 2008.

En 2013, Statistique Canada chiffrait l'économie souterraine au Canada à 45,6 milliards \$ ou 2,4 % du PIB. La construction résidentielle, le secteur contribuant le plus à l'économie souterraine, en représentait 28,3 %. Selon Statistique Canada, l'économie souterraine au Québec était de 11,1 milliards \$, soit 3,1 % du PIB³³ en 2013.

Parmi les stratagèmes d'évasion fiscale pouvant être utilisés dans l'industrie de la construction, on note la non-déclaration d'heures et le paiement en argent comptant, le temps supplémentaire non déclaré, la fausse facturation, l'insolvabilité à répétition, le paiement en frais de déplacement, l'échange de services et les travaux assujettis payés hors construction.

DES PRÉOCCUPATIONS PERSISTANTES AU SEIN DE L'INDUSTRIE

Dans le cadre de l'élaboration de son plan stratégique 2015-2019, la CCQ a mené plusieurs sondages pour mesurer les impressions des intervenants du milieu sur les problèmes du travail au noir et de la collusion au sein de l'industrie de la construction. Un sondage effectué en février 2014 révélait que les travailleurs et les employeurs étaient très préoccupés par ces deux phénomènes. La lutte contre la corruption et la collusion figurait, respectivement pour les employeurs et les travailleurs, au premier et au deuxième rang des enjeux que devrait prioriser la CCQ. La lutte contre le travail au noir et l'évasion fiscale figurait quant à elle au deuxième et au cinquième rang des priorités, respectivement, selon les employeurs et les travailleurs.

31. Pour une description du processus de détection et de correction des situations de non-conformité, voir l'annexe VI.

32. Ministère des Finances du Québec, Plan budgétaire 2012-2013.

33. Statistique Canada, *L'économie souterraine au Canada, de 1992 à 2011, 2014*, et Statistique Canada, *L'économie souterraine au Canada, 2013, 2016*.

Économie souterraine :
« [...] un ensemble d'activités économiques de marché, légales ou illégales, qui échappent aux mesures en raison de leur nature cachée, illégale ou non officielle. »

Travail au noir : travail ou activité clandestine, non déclaré aux autorités compétentes.

Source : Statistique Canada

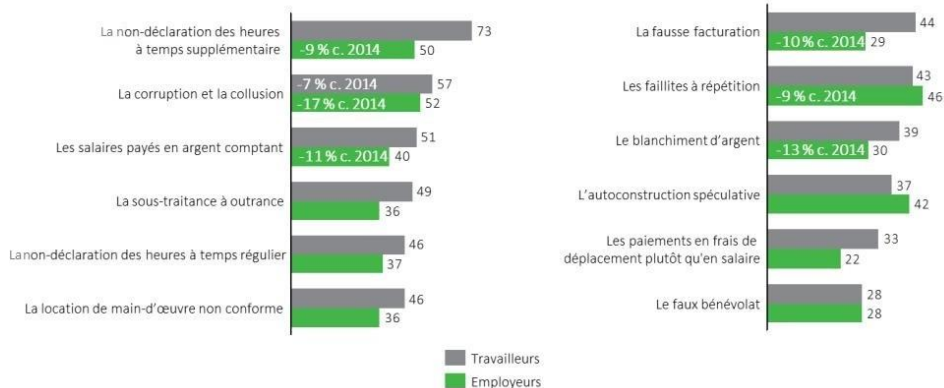
Les travailleurs et les employeurs de l'industrie estiment que le travail au noir et l'évasion fiscale représentent respectivement 25 % et 28 % de l'industrie.

73 % des travailleurs et 50 % des employeurs pensent que la non-déclaration des heures à temps supplémentaire est fréquente.

46 % des travailleurs et 37 % des employeurs pensent que la non-déclaration des heures à temps régulier est fréquente.

Selon les intervenants de l'industrie, la non-déclaration des heures est le plus répandu des comportements associés au travail au noir; ce stratagème frauduleux est d'ailleurs souvent détecté par les équipes de la CCQ. La corruption et la collusion de même que les salaires payés comptant sont d'autres comportements associés au travail au noir que les travailleurs et les employeurs sondés estiment être fréquents.

Figure 16 – Perception (des travailleurs et des employeurs) de la fréquence de certains comportements associés au travail au noir
Décembre 2015, en %



Source : CCQ.

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR AU CŒUR DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE LA CCQ

Les cinq dernières années ont été marquées par un processus de consultation de l'industrie et par une démarche d'introspection de la part de la CCQ, lesquels ont mené à l'adoption d'un nouveau plan stratégique (2015-2019). Dans le cadre de l'élaboration de ce plan stratégique, la CCQ a mené des sondages auprès des employeurs et des travailleurs afin de mieux comprendre leurs préoccupations.

L'organisme a également mené une consultation auprès d'experts afin de mieux orienter son projet d'optimisation des enquêtes et des inspections. Cinq pistes d'action ont ainsi été identifiées : une application rigoureuse de la Loi R-20, une priorisation et une coordination des dossiers, la modernisation des outils informatiques, la facilitation des échanges d'information et des interventions interorganismes ainsi que la formation des ressources humaines.

Dans son plus récent plan stratégique, la CCQ vise à répondre aux préoccupations des intervenants de l'industrie exprimées dans les différents sondages et à rétablir la confiance envers l'industrie. Elle compte y parvenir en s'attaquant simultanément aux différentes facettes du travail au noir ainsi qu'à la corruption et à la collusion. Devant la diversité des comportements frauduleux, la CCQ souhaite diversifier ses interventions pour devenir moins prévisible en plus d'augmenter la portée de ses enquêtes et vérifications. C'est ainsi que la CCQ agira dans le but d'augmenter la proportion des heures déclarées par rapport aux investissements, de documenter le phénomène de la récidive et de s'y attaquer, d'intensifier l'utilisation de l'ensemble de ses pouvoirs et d'améliorer l'utilisation des différentes sources de renseignements internes et externes.

Le plan stratégique 2012-2014 avait déjà pour objectif de « lutter contre l'intensification des stratagèmes liés à l'évasion fiscale et à d'autres pratiques illégales ». Les résultats attendus de ce plan étaient que des stratégies efficaces de lutte contre les stratagèmes d'évasion fiscale soient mises en œuvre, que le travail au noir, la discrimination et l'intimidation soient moins

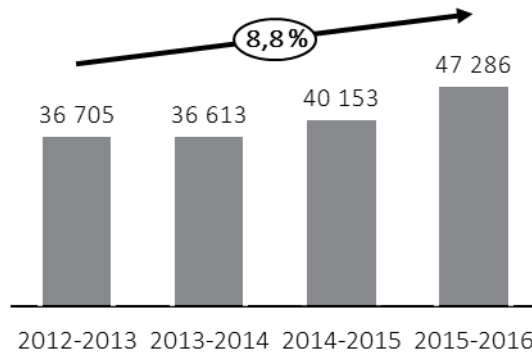
pratiqués dans l'industrie de la construction et que les activités d'inspections et d'enquêtes soient modernisées.

BILAN DU PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Au cours des cinq dernières années, la CCQ a intensifié ses interventions en augmentant le nombre de visites sur les chantiers, dont le soir et la fin de semaine (à temps supplémentaire). Cette mesure a eu des effets directs sur la régularisation de la situation des contrevenants (ex. : déclaration d'heures) de même que des effets indirects (dissuasifs) sur les intervenants présents.

Le nombre de visites sur les chantiers a augmenté de 9 % annuellement depuis 2012-2013.

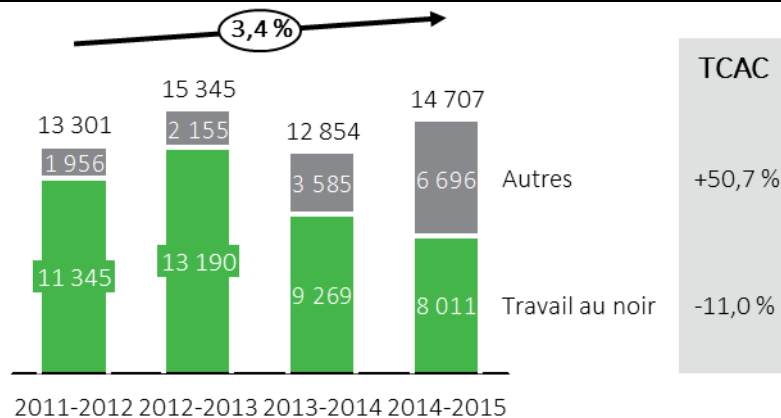
Figure 17 – Évolution du nombre de visites effectuées par la CCQ sur les chantiers 2012-2016, en nombre



Source : CCQ.

La CCQ compile les résultats des actions entreprises (visites, analyses des plaintes salariales, interventions aux livres, etc.), et ceux-ci permettent de croire à une diminution du phénomène du travail au noir au cours des cinq dernières années. Le taux de visites avec infraction(s) est en baisse, tout comme le nombre d'infractions liées au travail au noir. Si le nombre d'infractions liées au travail au noir décroît annuellement depuis 2012, celui des autres infractions est cependant en hausse constante.

Figure 18 – Évolution du nombre d'infractions détectées 2012-2016, en nombre



Source : CCQ.

Il importe de noter que les résultats d'année en année sont difficilement comparables, car la CCQ modifie ses méthodes pour s'adapter aux changements dans les pratiques frauduleuses des contrevenants. Il devient donc difficile de déterminer si le phénomène est en décroissance.

À cet égard, la CCQ note une complexification des stratagèmes utilisés par les intervenants désirant contourner leurs obligations légales. En effet, les données montrent des changements dans les types de stratagèmes détectés lors de vérifications complexes. Depuis quatre ans, on assiste à une baisse constante de la détection du système de banque d'heures. La détection de l'évasion fiscale a également accusé une baisse au cours des trois dernières années. Le stratagème le plus important reste les heures non déclarées.

De nouvelles pratiques de détection des infractions ont été mises en place au cours des cinq dernières années pour évaluer si un changement de comportement durable s'est opéré chez les entrepreneurs. Dans le but de devenir moins prévisible et de maximiser l'effet dissuasif de ses enquêtes, la CCQ effectue depuis 2013 un suivi comportemental aléatoire chez d'anciens contrevenants pour tester la perpétuation des comportements et épingler les récidivistes. Elle sélectionne aléatoirement d'anciens dossiers ayant subi une vérification complexe pour analyser leur conformité.

Le taux de récidive est un indicateur que la CCQ mesure et suit. Déjà, la non-conformité de certains dossiers traités nécessite de nouvelles vérifications. La CCQ est d'avis que la « lutte contre les stratagèmes complexes » est une activité à long terme puisque de nombreux anciens contrevenants se trouvent toujours dans une situation non conforme.

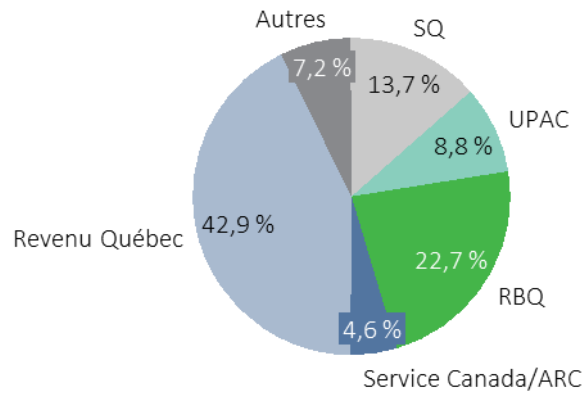
Par ailleurs, la CCQ collabore étroitement avec divers organismes actifs dans la lutte contre le travail au noir et travaille de concert avec différents partenaires sur plusieurs projets. Elle collabore aux travaux du comité ACCES construction composé du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), le ministère des Finances du Québec, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de même que Revenu Québec. Ce groupe a pour but d'accroître la conformité des employeurs (entrepreneurs) et des travailleurs à leurs obligations légales. Il concentre ses travaux sur les enquêtes (inspections et vérifications), l'échange d'information, la sensibilisation et la prévention ainsi que l'élaboration d'une stratégie commune de communication. Un comité opérationnel a d'ailleurs été mis en place pour améliorer la coordination et l'échange relatifs aux problématiques communes aux organisations membres.

Les visites conjointes de la CCQ, de la RBQ, de Revenu Québec et du ministère des Finances du Québec sont un exemple d'actions entreprises par ce comité. Ces visites conjointes permettent d'atteindre trois objectifs, soit sensibiliser, dissuader et contrôler (les mesures de contrôle sont propres à chaque organisme).

À la suite de ses enquêtes, la CCQ peut transférer certains dossiers aux autres membres du comité. La collaboration se renforce puisque le nombre de dossiers transférés est en hausse depuis 2012. La plupart des dossiers transférés sont transmis à Revenu Québec, à la RBQ et aux différents services policiers (SQ, UPAC, SPVM).

Figure 19 – Répartition des dossiers référés à d'autres entités³⁴ par l'équipe tactique
2013-2016, répartition du nombre total de dossiers sur trois ans, en %

**42,9 % des dossiers
transférés sont transmis à
Revenu Québec.**



Source : CCQ.

La CCQ a également collaboré à plusieurs processus d'enquêtes, judiciaires ou non. Ainsi, elle a répondu à toutes les demandes d'information de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (Commission Carbonneau). Par ailleurs, neuf de ses experts font partie d'une équipe conjointe avec l'UPAC et prêtent main-forte à cette dernière pour les dossiers relatifs à l'industrie de la construction.

34. SQ : Sûreté du Québec; UPAC : Unité Permanente Anti-corruption; ARC : Agence du Revenu du Canada.

5. LA MODERNISATION DES NORMES ET DES PRATIQUES

LE BUREAU DES PERMIS ET LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE

AVANT LA LOI : UN PEU D'HISTOIRE

Dans l'industrie de la construction au Québec, avant l'adoption de la Loi éliminant le placement syndical, le placement de main-d'œuvre était pratiqué à différents échelons par certaines associations d'entrepreneurs ainsi que par la CCQ et par les associations syndicales représentatives, ces dernières la pratiquant davantage dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie, là où la mobilité entre employeurs est la plus élevée.

Les consultations ayant précédé l'adoption de la Loi éliminant le placement syndical avaient fait ressortir que, trop souvent, les syndicats, dans la pratique, abusaient de leur position afin de contrôler l'offre de main-d'œuvre et d'imposer leur volonté aux travailleurs et aux employeurs de l'industrie de la construction. Deux droits fondamentaux des travailleurs sont touchés par ces pratiques déloyales : le droit au travail et le libre choix de son association syndicale représentative, qui constitue pourtant l'un des fondements de la Loi R-20. De même, la capacité des employeurs d'embaucher et de mettre à pied du personnel en fonction de leurs besoins et celle de gérer leur main-d'œuvre s'en voient limitées considérablement.

Ainsi, la référence, alors caractérisée par un contrôle syndical de l'offre de main-d'œuvre et par la recherche de l'exclusivité de représentation syndicale sur un chantier, entraînait souvent des pratiques déloyales. Dans cette situation, la référence était qualifiée de « placement syndical », soit un outil de promotion ou de concurrence par lequel une association syndicale cherche effectivement à contrôler l'offre de travail, souvent par l'exercice de pressions sur un employeur en vue de le contraindre à embaucher exclusivement les travailleurs qu'elle lui envoie ou, dans certains cas, de l'empêcher d'effectuer des mises à pied au moment opportun.

Dans le cas des métiers où une très large proportion des travailleurs a adhéré au même syndicat, celui-ci, contrôlant l'offre de main-d'œuvre, détient effectivement un pouvoir important sur les entreprises de construction et les travailleurs de l'industrie, pouvoir qui favorise l'adoption de pratiques abusives en l'absence de règles encadrant la référence de main-d'œuvre.

Toutefois, les services de référence de main-d'œuvre offerts par les syndicats de métier, qui représentent une partie importante de leur rôle traditionnel, pouvaient présenter un certain nombre d'avantages. Dans les circonstances, il était prévu que le législateur élimine le placement syndical, lequel consiste en des pratiques abusives, mais qu'il autorise la référence de main-d'œuvre encadrée de façon stricte par les syndicats et les associations patronales.

L'APPORT DE LA LOI ÉLIMINANT LE PLACEMENT SYNDICAL

Avec l'instauration de la Loi éliminant le placement syndical, l'encadrement préconisé s'articule désormais autour d'un système de permis de référence de main-d'œuvre, administré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (au Secrétariat du travail), et d'une

plateforme Web unique, le Carnet référence construction, permettant l'appariement des qualifications et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs. La CCQ et les associations patronales et syndicales peuvent y référer de la main-d'œuvre.

La Loi habilite par ailleurs le gouvernement à adopter des règlements concernant : 1) les permis de référence de main-d'œuvre afin d'établir des catégories de permis, leur durée ainsi que leurs conditions et modalités de délivrance et de renouvellement, les conditions que doivent satisfaire les titulaires de permis, les cas dans lesquels les permis peuvent être suspendus ou révoqués ainsi que les recours pouvant être exercés; et 2) les modalités de fonctionnement du système de référence des salariés administré par la CCQ de même que les conditions applicables à son utilisation par les titulaires de permis.

Conformément au cadre législatif, le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre (Bureau des permis), sous la responsabilité du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a été officiellement créé le 28 novembre 2012. Il a pour mandat :

- d'administrer le régime de délivrance des permis de service de référence de main-d'œuvre qui permettent d'utiliser le Carnet référence construction géré par la CCQ;
- de recevoir et de traiter toute plainte relative aux références de salariés de l'industrie de la construction;
- de tenir à jour un registre des associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre dans lequel sont consignés, pour chacune des associations, les renseignements figurant sur le permis, le code d'éthique et les règles de régie interne³⁵ en matière de référence de main-d'œuvre ainsi que, le cas échéant, les restrictions, les suspensions, les révocations ou les refus de renouvellement de permis.

Fait important à souligner : la vérification des antécédents judiciaires des représentants et des dirigeants de chaque association titulaire de permis peut entraîner des refus de délivrance de permis ou l'obligation de démettre certaines personnes de leurs fonctions.

Dates à retenir :

- Novembre 2012 : mise en place de l'ensemble des activités du Bureau des permis incluant le site Web, les formulaires de demande et de plainte, etc.
- Septembre 2013 : délivrance de 43 permis de service de référence de main-d'œuvre.
- En continu : vérification des antécédents judiciaires avec l'aide de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) et de la Sûreté du Québec.
- Été 2016 : renouvellement des 43 permis de service de référence de main-d'œuvre. Les permis sont valides trois ans.

L'IMPLANTATION DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Au cours des cinq dernières années, soit entre 2012 et 2016, les modifications aux pratiques de référence de main-d'œuvre figurent parmi les plus importants changements apportés aux normes et pratiques dans l'industrie de la construction. Le référencement, soit l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, est un aspect critique de l'industrie étant donné l'intensité du travail sur une période de temps limitée, ce qui caractérise l'industrie. Le présent rapport quinquennal propose de faire un retour sur les changements survenus durant cette période.

35. Tous les codes d'éthique et les règles de régie interne des titulaires de permis sont validés avant de les publier sur le site Web du Ministère.

LA RÉFORME DE LA LOI R-20

La plus récente réforme de la Loi R-20, adoptée en 2011, visait à mieux assurer la conformité dans l'industrie de la construction. Elle consistait principalement en l'abolition du placement syndical par la mise en place du Carnet référence construction.

La Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, adoptée à l'unanimité et mettant fin au placement syndical, faisait suite à la recommandation du *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*. Cette loi confiait à la CCQ et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité de la mise en œuvre du nouveau système de référence de main-d'œuvre.

**En février 2016,
30 097 travailleurs avaient
rempli leur profil
professionnel.**

Les modalités du service de référence ont été établies par le gouvernement dans le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (décret 1205-2012) en 2012, et le nouveau système de référence de main-d'œuvre est entré en vigueur le 9 septembre 2013. En raison de l'implantation récente du Carnet référence, la disponibilité des données est limitée, et l'analyse ne couvre que deux années complètes.

L'annexe V résume et schématise le fonctionnement du Carnet. Le fonctionnement (le processus de référence) et le bilan du Carnet référence construction sont par ailleurs détaillés dans le plus récent *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* produit par la CCQ³⁶.

L'ADOPTION DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

**77 % des travailleurs et
61 % des employeurs
sondés jugent probable
qu'ils utiliseront le Carnet
référence.**

Les travailleurs sont de plus en plus nombreux à remplir leur profil professionnel (+36,5 % en un peu plus de deux ans), si bien qu'ils étaient, en février 2016, 30 097 à l'avoir fait³⁷. Le profil est rempli sur une base volontaire, et les résultats suggèrent que les objectifs sont en voie d'être atteints³⁸.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à remplir leur profil professionnel. En février 2016, 23 % des travailleuses et 17 % des travailleurs avaient rempli leur profil. Deux ans plus tôt, seulement 20 % des femmes et 13 % des hommes s'étaient acquittés de cette tâche.

Selon le sondage³⁹ sur la référence de main-d'œuvre réalisé après l'implantation du Carnet référence, la majorité des travailleurs et des employeurs sont satisfaits du nouveau système et sont susceptibles d'y avoir recours (c'est-à-dire de remplir leur profil professionnel dans l'éventualité où ils se retrouveraient en recherche d'emploi, ou de déclarer des besoins de main-d'œuvre dans le Carnet). Les sondages réalisés ont également permis de constater que les modalités du Carnet sont maintenant mieux connues qu'elles ne l'étaient en 2013, notamment en raison des campagnes d'information (campagne Web, campagne terrain et campagne publique) visant à sensibiliser les gens de l'industrie au nouveau système.

**Le taux d'embauche
initiale non déclarée est
passé de 12 % à 8 % entre
2012 et 2015.**

LA PERCEPTION DES EFFETS DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Peu de travailleurs et d'employeurs croient que les nouvelles mesures ont eu des effets positifs sur l'industrie : seulement 24 % des travailleurs et 34 % des employeurs sondés croyaient, en 2015, que les nouvelles mesures avaient entraîné des changements positifs. Les perceptions

36. CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, 2015.

37. *Idem*.

38. Voir page suivante.

39. CCQ, *Sondage sur la référence de main-d'œuvre*, 2015.

des travailleurs sont en baisse de 10 % par rapport à 2013, et celles des employeurs sont en baisse de 11 %. Au total, 44 % des employeurs estiment que le Carnet référence a amélioré le système de référence de main-d'œuvre, tandis que 46 % d'entre eux pensent que cet outil a eu peu d'effets.

Pourtant, les données préliminaires disponibles laissent croire que le Carnet de référence est en voie d'atteindre ses cinq objectifs qui, rappelons-le, consistent à :

1. Assurer le libre choix des employeurs dans l'embauche;
2. Réduire l'intimidation ressentie par les employeurs lors de l'embauche;
3. Introduire de la transparence dans le processus de référence;
4. Favoriser le pluralisme syndical;
5. Mettre en valeur les candidatures féminines.

ASSURER LE LIBRE CHOIX DES EMPLOYEURS DANS L'EMBAUCHE

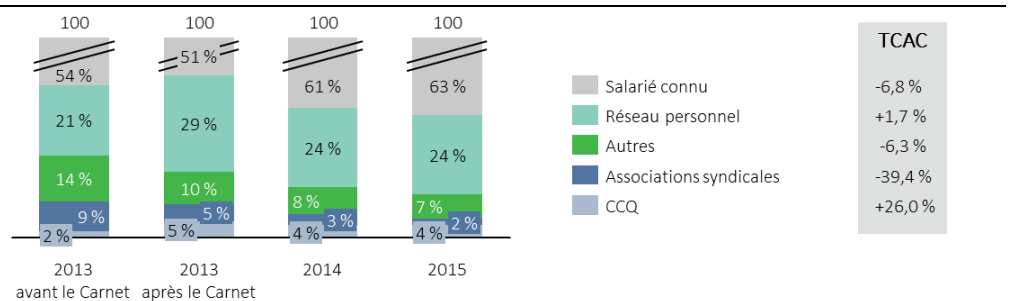
Le fonctionnement du Carnet référence construction ne modifie pas les droits et les obligations des employeurs. En vertu de leur droit de gérance, ces derniers ont la responsabilité d'embaucher leur personnel et, en vertu de leurs obligations légales, ils ont le devoir de transmettre l'information sur les mouvements de main-d'œuvre à la CCQ. Depuis la mise en place du Carnet référence construction, les employeurs doivent également déclarer tout besoin de main-d'œuvre sur la plateforme en ligne.

Le Carnet semble même avoir augmenté le contrôle que peuvent exercer les employeurs sur l'embauche. Ceux qui comblaient déjà la plus grande partie (75 %) de leurs besoins de main-d'œuvre en ayant recours à leur réseau personnel ou en embauchant d'anciens employés en comblent maintenant une plus grande proportion (87 %). La prépondérance croissante de l'embauche directe par les employeurs pourrait s'expliquer par le fait que ceux-ci utilisent d'anciennes listes issues du Carnet ou constituent leurs propres listes (c'est le cas de 19 % d'entre eux). Ce contrôle accru a pour effet collatéral d'augmenter le fardeau administratif des employeurs.

Dans le secteur industriel où une proportion plus grande d'employeurs avait recours au placement syndical, on note une appréciation favorable du contrôle sur l'embauche, ce que confirment les associations patronales. En effet, dans ce secteur, 50 % d'entre elles affirment que l'utilisation du Carnet a augmenté leur contrôle sur l'embauche. Dans l'ensemble de l'industrie, cette proportion est de 39 %. Seulement 12 % affirment avoir moins de contrôle qu'avant.

Figure 20 – Sources déclarées d'embauche

2013-2015, en %



Source : CCQ.

Avec le Carnet, la CCQ joue maintenant un plus grand rôle dans la référence de main-d'œuvre (elle est responsable d'un peu moins de 4 % des embauches) tandis que les associations syndicales voient leur rôle diminuer. Elles étaient responsables de 9 % des embauches en 2013, et ce taux a chuté à 2 % en 2015.

RÉDUIRE L'INTIMIDATION RESENTIE PAR LES EMPLOYEURS LORS DE L'EMBAUCHE

Le Carnet référence construction est également un outil de lutte contre la discrimination et l'intimidation. Il devrait, par son fonctionnement, permettre de minimiser les conflits liés à la mobilité, de limiter les contacts entre employeurs et syndicats, et de lutter contre la discrimination envers les femmes.

Dans le respect des principes sur la mobilité, les listes proposées par la CCQ ne contiennent que des candidats et candidates provenant de la région où auront lieu les travaux. C'est uniquement dans l'éventualité où personne ne répond aux critères fixés par le demandeur que la CCQ réfère des travailleurs d'autres régions. De plus, un employeur ne peut, en aucun cas, initier un contact avec un titulaire de permis sans avoir déclaré ses besoins par l'entremise du Carnet. Réciproquement, aucun titulaire de permis ne peut initier un contact avec un demandeur avant de lui avoir fait parvenir une liste de candidats et de candidates par l'entremise du système.

La section sur les enjeux liés à la discrimination et à l'intimidation, présentée plus loin, montre, sur la base des sondages effectués par la CCQ, que les effets ne sont pas que théoriques. Les sondages montrent en effet que plusieurs employeurs affirment avoir constaté une diminution de l'intimidation en contexte d'embauche.

INTRODUIRE DE LA TRANSPARENCE DANS LE PROCESSUS DE RÉFÉRENCE

L'instauration du Carnet référence construction a grandement amélioré la transparence dans l'industrie. Cet outil permet en effet de connaître les importants volumes d'activité, alors que les demandes de main-d'œuvre n'étaient auparavant connues que du local syndical sollicité par l'employeur.

Le Carnet facilite la déclaration des embauches et des fins d'emploi et améliore par le fait même la conformité. En effet, le taux d'embauche initiale non déclarée est en baisse depuis la mise en place du Carnet référence construction. Il est passé de 12 % à 8 % entre 2012 et 2015.

Les employeurs doivent informer la CCQ de toute embauche ou de toute fin d'emploi de salariés. Ils sont contraints, par règlement, de transmettre cette information à la CCQ dans un délai de 48 heures. Ils peuvent maintenant le faire en utilisant la plateforme Web du Carnet référence construction. Non seulement cette fonctionnalité permet-elle d'assurer un meilleur suivi de la main-d'œuvre, mais elle semble également avoir un effet bénéfique sur la conformité.

FAVORISER LE PLURALISME SYNDICAL

En ce qui concerne les nouvelles mesures, il est difficile d'observer des effets sur le pluralisme syndical à si court terme. Selon le dernier *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, depuis deux ans, les embauches globales reflètent de très près la représentativité syndicale de l'industrie. Par contre, ce même rapport souligne que les plus petites associations syndicales sont celles qui répondent le plus aux besoins de main-d'œuvre des employeurs. À terme, cela pourrait favoriser le pluralisme syndical.

Le taux d'embauche des femmes inscrites sur les listes de la CCQ (17 %) est plus élevé que celui des hommes (12 %) et plus élevé que celui des femmes inscrites sur les listes des titulaires de permis (11 %).

METTRE EN VALEUR LES CANDIDATURES FÉMININES

Les listes de référence de la CCQ donnent de la visibilité aux femmes. Ces listes contiennent les noms de toutes les candidates qui répondent aux critères de base de la demande, et, en plus des femmes, un nombre d'hommes déterminé par des ratios préétablis. Les listes des titulaires de permis ne sont cependant pas soumises à ces deux critères.

La visibilité accordée aux femmes sur les listes de référence semble bénéfique. Elle fait en sorte que leur fréquence d'apparition est plus élevée que celle des hommes (une même femme apparaît sur les listes en moyenne 43,6 fois comparativement à 5,8 fois pour les hommes). Le taux d'embauche des femmes inscrites sur ces listes est également plus élevé que celui des hommes (17 % contre 12 %) et plus élevé que celui des femmes inscrites sur les listes des titulaires de permis (17 % contre 11 %). Les références de la CCQ étaient, en 2015, la source de 7,5 % de toutes les embauches des femmes alors qu'elles ne représentaient que 3,5 % des embauches des hommes.

Le taux de succès des femmes peut aussi avoir un lien avec le fait que ces dernières sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rempli leur profil professionnel et avec le fait qu'elles sont concentrées dans certains métiers en demande. En effet, 73 % des femmes travaillent dans l'un des cinq métiers ou occupations les plus en demande dans le Carnet (comparativement à 62 % pour les hommes).

Il est par ailleurs prévu que la CCQ poursuive ses analyses et ses réflexions et qu'elle soumette des recommandations à la ministre responsable du Travail :

« Ainsi, il nous apparaît plus important que jamais de prendre les moyens de pousser les analyses en profondeur afin d'évaluer l'opportunité de proposer des améliorations aux encadrements législatifs. En ce sens, le conseil d'administration de la CCQ entend lancer un processus de réflexion dans le but de dégager des tendances, puis de tirer des conclusions plus solides et plus structurantes en regard de l'application de la réglementation, incluant de possibles modifications⁴⁰. »

* Secteurs à forte proportion de femmes

Part des besoins de main-d'œuvre totaux par métier en 2015		
Métiers	Déclarations	Salariés recherchés
Occupation*	15,5 %	19,3 %
Charpentier-menuisier*	18,8 %	16,5 %
Tuyauteur	7,2 %	7,6 %
Peintre*	7,2 %	7,0 %
Électricien*	6,6 %	5,7 %
Monteur-assembleur	5,9 %	5,2 %
Plâtrier*	4,4 %	4,2 %

LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES CONDITIONS ÉCONOMIQUES

Les besoins de main-d'œuvre déclarés dans le système de référence de main-d'œuvre reflètent la composition de l'industrie. Les déclarations de besoins de main-d'œuvre sont proportionnelles à la part des heures travaillées dans chaque secteur et au volume d'heures travaillées par métier. Les besoins liés au Carnet ont diminué, mais les besoins sectoriels de main-d'œuvre ont également suivi les conditions économiques : ils ont chuté plus fortement dans le secteur industriel et dans le secteur du génie civil et de la voirie que dans les deux autres secteurs.

Malgré une comparabilité difficile, la baisse de l'utilisation du Carnet semble plus importante que la baisse de l'activité économique. De fait, les heures travaillées qui témoignent de l'activité économique ont baissé de 6 % alors que les embauches visées de salariés dans le Carnet ont diminué de 21 %. Le nombre d'employeurs ayant fait une déclaration et le nombre de déclarations de main-d'œuvre ont diminué respectivement de 10 % et de 18 %. Il est également intéressant de constater que les embauches à la suite des références de la CCQ ont chuté de 22 % tandis que les embauches à la suite des références des titulaires de permis ont chuté de 32 %⁴¹.

Besoins de main-d'œuvre par secteur		
Indicateurs	Var. 2014-2015	
	Déclarations	Salariés recherchés
Génie civil et voirie	-24,8 %	-30,3 %
Industriel	-37,9 %	-37,6 %
Institutionnel et commercial	-13,6 %	-15,7 %
Résidentiel	-17,0 %	-19,5 %

Utilisation du Carnet référence construction	
Indicateurs généraux	Var. 2014-2015
Nombre d'employeurs ayant fait une déclaration	-9,5 %
Nombre de déclarations de main-d'œuvre	-17,9 %
Embauches visées de salariés	-21,2 %

40. CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, 2015.

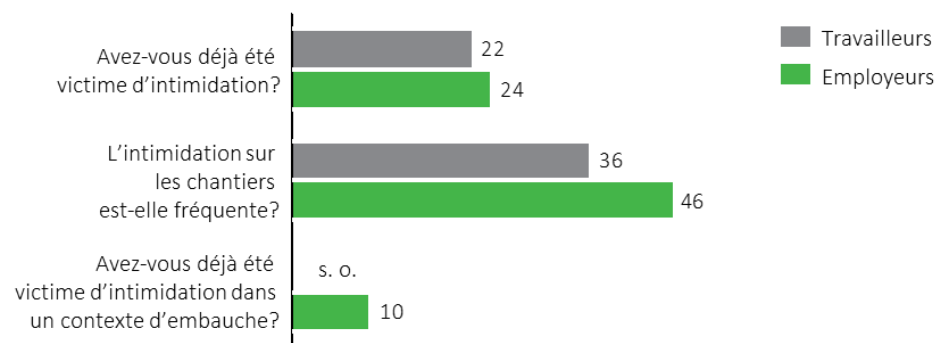
41. CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, 2015.

LES ENJEUX LIÉS À L'INTIMIDATION ET À LA DISCRIMINATION

En vertu de l'article 121 de la Loi R-20, la CCQ reçoit les plaintes d'intimidation en contexte d'embauche. Étant donné le nombre peu élevé de dénonciations, ce n'est qu'avec la mise en œuvre du Carnet référence que la CCQ a porté une attention particulière à l'intimidation dans un contexte d'embauche.

Au cours de la période de référence, la CCQ a d'abord tenté, en menant un sondage, de mesurer l'ampleur de l'intimidation en contexte d'embauche. Ce premier sondage a montré que 10 % des employeurs avaient, par le passé, été victimes d'intimidation dans un contexte d'embauche⁴². Selon les deux sondages subséquents menés par la CCQ, entre un cinquième et un quart des employeurs et des travailleurs sondés ont répondu avoir déjà été victimes d'intimidation. Puisque plus de 35 % des personnes consultées jugent que l'intimidation est fréquente alors qu'un peu plus de 20 % disent en avoir déjà été victimes, la fréquence perçue de l'intimidation semble plus importante que l'intimidation réellement vécue. Une autre hypothèse est que cette intimidation se manifeste plus fréquemment chez les mêmes victimes.

Figure 21 – Comparaison entre l'intimidation vécue sur les chantiers et la fréquence perçue de ce phénomène
2014; en %



Source : CCQ.

50 % des travailleurs et 42 % des employeurs font confiance à la CCQ pour lutter contre la discrimination et l'intimidation.

Près de la moitié des personnes sondées (50 % des travailleurs et 42 % des employeurs) font confiance à la CCQ pour lutter contre la discrimination et l'intimidation. Cette confiance envers la CCQ est en hausse de 11 % chez les travailleurs et de 14 % chez les employeurs⁴³. Selon le même sondage, les travailleurs et les employeurs ont autant sinon davantage confiance en la CCQ au chapitre de l'encadrement de la référence de main-d'œuvre.

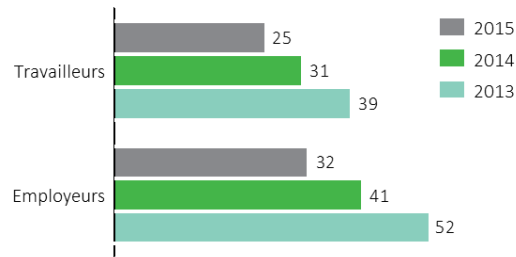
Les attentes quant aux effets que pourrait avoir le Carnet référence construction sur l'intimidation étaient élevées avant son implantation en 2013. Deux sondages réalisés par la CCQ après l'entrée en vigueur du nouveau système de référence montrent que les effets attendus sur l'intimidation ont diminué.

42. CCQ, Sondage sur la référence de main-d'œuvre, 2015.

43. CCQ, Sondage sur la mesure des indicateurs du plan stratégique de 2015-2019, 2015.

Figure 22 – Proportion des travailleurs et des employeurs qui pensent que les pressions et l’intimidation des syndicats envers les employeurs ou leur personnel vont diminuer/ont diminué à la suite de l’implantation du Carnet référence construction

Août 2013, janvier 2014 et novembre 2015; en %

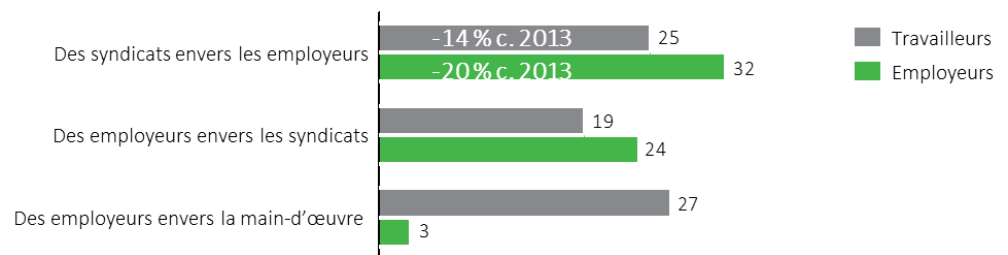


Source : CCQ.

Plusieurs travailleurs et employeurs considèrent que l’intimidation en contexte d’embauche (autant entre les employeurs et les syndicats qu’envers les travailleurs) a diminué. La part de ceux qui perçoivent une diminution de l’intimidation des syndicats envers les employeurs est cependant en baisse par rapport aux attentes de 2013. En fin de compte, la majorité des travailleurs et des employeurs sondés considèrent que le Carnet n’a rien changé au phénomène. Par ailleurs, les travailleurs et les employeurs du secteur industriel sont ceux qui ont constaté la plus forte diminution de l’intimidation.

Figure 23 – Part des employeurs et des travailleurs qui perçoivent une diminution de l’intimidation à la suite de l’implantation du Carnet référence construction

Novembre 2015; en %



Source : CCQ.

Seulement 3 % des employeurs se sont dits victimes d’intimidation de la part des syndicats depuis la mise en place du Carnet référence, tandis que plus de 10 % des travailleurs disent avoir subi de l’intimidation dans un contexte d’embauche⁴⁴. Selon le sondage, 30 % des employeurs ayant subi des pressions l’ont été après avoir déclaré un besoin de main-d’œuvre dans le Carnet référence. Les travailleurs intimidés l’étaient plus fréquemment par un employeur ou un autre salarié que par un représentant syndical.

Les travailleurs et les employeurs ont confiance dans le processus de traitement des plaintes, mais peu d’entre eux savent comment porter plainte. D’après les résultats du sondage, 59 % des employeurs et 44 % des travailleurs ont confiance dans le processus de traitement des plaintes, et près de 60 % d’entre eux se disent à l’aise de porter plainte. Un peu plus du tiers des employeurs et des travailleurs (respectivement 34 % et 37 %) connaissent la procédure pour porter plainte. Les plaintes et les dénonciations restent une source d’information primordiale pour la CCQ, tout comme le partage d’information de la part d’autres organismes.

44. CCQ, Sondage sur la référence de main-d’œuvre, 2015.

Devant l'ampleur du phénomène, la CCQ entend aller plus loin dans ses démarches. Elle continuera à sonder les membres de l'industrie et lancera sous peu plusieurs groupes de discussion.

LES RECOMMANDATIONS DE LA CEIC

La Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (CEIC) a fait plusieurs recommandations au gouvernement pour améliorer les activités de prévention et de détection et pour alourdir les sanctions relativement au travail au noir et à l'intimidation. Plusieurs de ces recommandations concernaient directement ou indirectement la CCQ à titre d'organisme visant la conformité de l'industrie de la construction.

La CEIC souhaitait, dans sa recommandation 17, que la CCQ et le ministère du Travail (aujourd'hui ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale) fassent état de la situation de la violence et de l'intimidation sur les chantiers de construction dans le cadre de l'étude quinquennale sur l'évolution de l'industrie de la construction. La présente section avait pour objet de tracer le portrait de la situation, portrait réalisé à l'aide de différents sondages menés dans le cadre de l'implantation du Carnet référence, un processus entamé avant la publication des recommandations de la CEIC en novembre 2015.

En outre, la CEIC plaidait pour que le gouvernement facilite le partage d'information entre les mandants de projets de construction et la CCQ (recommandation 16). Elle souhaitait que les donneurs d'ouvrage publics deviennent une source d'information systématique pour la CCQ. Elle recommandait également d'intensifier la lutte contre la violence et l'intimidation parce qu'il ne s'agit pas uniquement d'une fin en soi, mais aussi d'un moyen de stimuler la concurrence. Puisque combattre l'intimidation peut assainir la concurrence et puisque la CCQ détient le pouvoir d'enquête en matière d'intimidation liée à l'allégeance syndicale, la CEIC suggère de donner à cette dernière plus de pouvoir en la matière.

LE FONDS D'INDEMNISATION

Le Fonds spécial d'indemnisation (FSI) administré par la CCQ, qui en est le fiduciaire, a été mis sur pied par les parties patronales et syndicales en 1973 dans le cadre des conventions collectives. Sa raison d'être est que les travailleurs soient dédommagés pour leurs pertes de salaire en cas d'insolvabilité de leur employeur. Le FSI est constitué d'une somme de 0,02 \$, versée par les employeurs, pour chaque heure travaillée par leurs salariés.

Des inquiétudes ont émergé ces dernières années relativement à la solvabilité du Fonds à moyen terme. D'une part, la contribution patronale n'a pas évolué depuis 1982; si elle avait suivi l'inflation, la contribution serait supérieure à 0,04 \$. D'autre part, les indemnités ont souffert de la très forte croissance de la composante des avantages sociaux, qui en sont venus à représenter l'essentiel de la couverture.

La Loi éliminant le placement syndical a prévu le remplacement du FSI par le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction (FISIC) et a donné le pouvoir réglementaire à la CCQ d'en déterminer les conditions et les modalités de fonctionnement. Le FISIC a remplacé l'ancien Fonds à partir de janvier 2016.

Recommandation 16 :
Exiger de tous les donneurs d'ouvrage publics qu'ils rapportent à la Commission de la construction du Québec les situations d'intimidation et de violence relativement à un chantier mis en place pour l'un de leurs projets.

Le Règlement sur le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction est donc en vigueur depuis janvier 2016. Il prévoit notamment que la contribution de l'employeur demeure la même à 0,02 \$ pour chaque heure travaillée par ses salariés. L'indemnité est établie en fonction du salaire, soit :

« les montants prévus à une convention collective pour la rémunération en monnaie courante, les frais de déplacement, les montants prévus pour les vacances annuelles, pour les jours fériés chômés et pour les congés de maladie, la cotisation de l'employeur pour service courant et la cotisation du salarié au compte complémentaire du Régime supplémentaire de rentes prévu au Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction⁴⁵ ».

Un autre changement apporté par le FISIC a trait à la responsabilisation des salariés, qui deviennent responsables de leur dossier d'indemnisation. Pour être admissible au Fonds, une plainte de salaire doit être signée par le salarié et déposée à la CCQ avec les documents exigés dans les délais requis.

Les nouvelles règles prévoient également la publication du nom des entreprises. Le nom des entreprises (et de leurs administrateurs) dont les salariés ont été indemnisés par le FISIC est diffusé automatiquement sur le site Web de la CCQ. La publication des noms des employeurs s'inscrit dans l'objectif d'assurer une plus grande transparence dans la gestion du Fonds d'indemnisation et de permettre aux salariés d'obtenir l'information pertinente.

LE FONDS DE FORMATION

La Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction a modifié la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20, chapitre R-20) afin, notamment, que soit institué le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC). Ce dernier remplace le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) et le Plan⁴⁶. Les sommes qui constituaient ces deux fonds de formation ont été transférées au FFSIC.

Ces fonds de formation, mis en place en 1992 et gérés par la CCQ, avaient été créés en vertu des conventions collectives des secteurs respectifs, soit institutionnel et commercial, industriel, et génie civil et voirie dans un cas, et résidentiel dans l'autre. Ils avaient pour objectifs d'assurer le développement des compétences des travailleurs de l'industrie de la construction afin de répondre aux besoins des employeurs et d'assurer à la main-d'œuvre une meilleure employabilité, préoccupation historique de l'industrie.

Ces fonds permettaient entre autres de couvrir tous les frais directs et indirects de formation et de soutien à la clientèle devant se déplacer pour suivre une formation (hébergement, transport, heures versées à la réserve d'assurance, etc.). Ils constituaient des leviers efficaces pour encourager la main-d'œuvre et les entreprises à actualiser leurs compétences et à en acquérir de nouvelles. À cet égard, ces deux fonds constituaient les principaux outils destinés au perfectionnement de la main-d'œuvre.

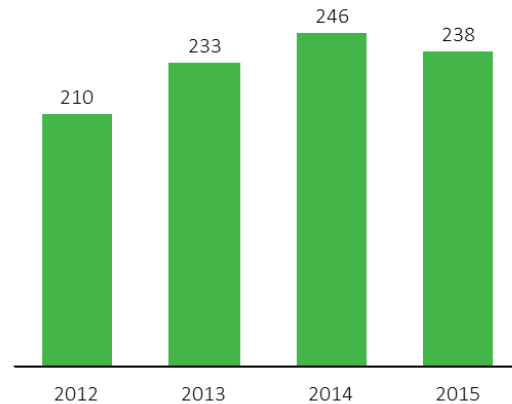
Pour constituer ces fonds, les conventions collectives prévoyaient que chaque employeur assujéti à la Loi, dans tous les secteurs de l'industrie, devait verser une cotisation de 0,20 \$ par heure travaillée. Selon les états financiers 2015 de la CCQ, le FFSIC était doté d'un actif de quelque 238 millions \$, et sa santé financière était jugée excellente.

45. Règlement sur le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction, article 2.

46. Le fonds de formation du secteur résidentiel se nommait le Plan.

Depuis cinq ans, en moyenne 21 000 participants, pour près de 2 200 groupes, se perfectionnent annuellement grâce aux activités organisées par la CCQ. De plus, le Fonds rembourse plusieurs formations offertes par différents fournisseurs de services.

Figure 24 – Actifs nets du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction 2012-2015, en millions \$



Source : CCQ.

C'est en mars 2015 que le nouveau Règlement sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction est entré en vigueur. L'adoption de ce règlement a entraîné notamment une diminution temporaire, d'une durée de cinq ans, de la cotisation patronale au Fonds de formation, qui est passée de 0,20 \$ à 0,15 \$ étant donné la bonne santé financière du Fonds.

Le Règlement ne s'est toutefois pas attardé aux règles générales d'utilisation du Fonds de formation puisqu'il s'agit de la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC). Ces règles encadrent l'admission de la clientèle, salariés et entreprises, l'admissibilité des activités de perfectionnement ainsi que le paiement des coûts de formation et des incitatifs versés à la clientèle qui se perfectionne.

LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE RÉGION, LE NUNAVIK

Lorsque des travaux de construction sont assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, la mobilité de la main-d'œuvre est encadrée par le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1). Auparavant, le Règlement définissait 10 régions (plus une 11^e « extérieure » au Québec⁴⁷) aux fins de l'embauche et du placement de la main-d'œuvre. Comme mentionné précédemment dans ce rapport, la délimitation régionale donne la priorité à la main-d'œuvre régionale, permet la mobilité ou l'accès à l'industrie de la construction en cas de pénurie et a une incidence sur l'offre de formation pour la main-d'œuvre régionale.

Au cours de la période 2012-2016 sous analyse, une pénurie de main-d'œuvre a été observée dans les villages nordiques du Québec. Or, les mécanismes d'accès à l'industrie prévus par règlement dans un contexte de pénurie ne sont pas applicables pour le Nunavik puisqu'il fait partie de la grande région de la Côte-Nord. Tant que la situation de pénurie de main-d'œuvre

47. Cette région n'est pas définie dans le Règlement, mais elle constitue plutôt un code administratif pour les entreprises envoyant des salariés à l'extérieur du Québec (phénomène marginal).

n'est pas constatée par la CCQ pour l'ensemble du bassin de la Côte-Nord, les mécanismes en question ne peuvent être mis en œuvre.

Ainsi, étant inscrite dans la région de la Côte-Nord, la main-d'œuvre du Nunavik a difficilement accès aux occasions d'emploi puisque les employeurs doivent se tourner vers la main-d'œuvre titulaire d'un certificat de compétence de la Côte-Nord pour combler leurs besoins au Nunavik. Cette situation engendre aussi des coûts plus importants pour les employeurs puisqu'ils doivent mobiliser une main-d'œuvre provenant du sud pour combler leurs besoins.

Une des grandes orientations du plan d'action 2015-2020 du Plan Nord⁴⁸ est le développement et le mieux-être des communautés locales et autochtones. La situation mentionnée précédemment limite l'accès des domiciliés du Nunavik aux occasions d'emploi dans leur région, freine le développement du bassin de la main-d'œuvre au Nunavik et, de façon plus générale, limite les retombées économiques et sociales du secteur pour ce territoire. Avec pour objectif de « favoriser la formation et la rétention de la main-d'œuvre en milieu nordique », le gouvernement a établi dans son plan d'action 2015-2020 quelques priorités d'action en matière de main-d'œuvre, dont celle qui consiste à « favoriser l'embauche régionale dans la construction en révisant les régions de placement dans l'industrie de la construction pour la région Nord-du-Québec⁴⁹ ».

C'est dans ce contexte que la CCQ s'est engagée à actualiser la délimitation des régions du nord, répondant ainsi à une demande historique des autorités du Nunavik. La modification apportée par la CCQ permet aussi d'aligner les pratiques de l'industrie sur les orientations gouvernementales en matière d'affaires autochtones ainsi que sur la stratégie du gouvernement du Québec pour le Plan Nord (plan d'action 2015-2020 du Plan Nord).

La création de la région du Nunavik implique la révision du tracé nord de la Côte-Nord et de la Baie-James. Le Nunavik comprend ainsi tout le territoire situé au nord du 55^e parallèle, à l'exception de quelques terres désignées (catégories IB-N, IA et IB) dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec (chapitre R-13.1)⁵⁰. Après avoir été consultées, les associations patronales et syndicales ont toutes appuyé le projet de modification aux règlements, tout comme le Comité de formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC).

La création de la région du Nunavik devrait permettre de :

- développer le bassin de la main-d'œuvre régionale;
- prioriser la main-d'œuvre du Nunavik dans la région;
- reconnaître les pénuries de main-d'œuvre;
- répondre par les mécanismes prévus et ainsi développer les compétences de la main-d'œuvre régionale par le déploiement d'activités de perfectionnement adaptées aux besoins de la main-d'œuvre du Nunavik.

La création de la région devrait également donner une plus grande flexibilité aux employeurs, qui pourront plus facilement combler leurs besoins avec une main-d'œuvre du Nunavik ou d'ailleurs au Québec.

La nouvelle région du Nunavik sera officiellement créée le 30 juin 2017. Entretemps, quatre mesures transitoires ont été mises en place par la CCQ en mars 2016. Ces mesures permettent de rendre effectifs plus rapidement certains droits qui découleront de la création de la région. Elles consistent à permettre la conversion des exemptions accordées aux Inuits du Nunavik en certificats de compétence-apprenti ou de compétence-occupation afin de constituer le bassin

48. Gouvernement du Québec, *Le Plan Nord à l'horizon 2035, plan d'action 2015-2020*, 2015.

49. *Idem*.

50. *Gazette officielle du Québec*, vol. 148, n° 8, 24 février 2016.

de main-d'œuvre du Nunavik; permettre la délivrance de certificats de compétence aux domiciliés du Nunavik, comme cela se fait actuellement en cas de pénurie; prioriser l'embauche de la main-d'œuvre du Nunavik pour les travaux effectués dans la région et permettre l'embauche de travailleurs des autres régions lorsque personne n'est disponible au Nunavik.

LE RÈGLEMENT SUR LES LETTRES D'ÉTAT DE SITUATION

Depuis leur apparition dans les années 1970, les lettres d'état de situation, délivrées à la demande de l'employeur, sont devenues une pratique courante au sein de l'industrie de la construction. Ces lettres visent à informer l'employeur de l'état du dossier du demandeur (donneur d'ouvrage ou entrepreneur général) à la CCQ. Leur utilité vient du besoin des donneurs d'ouvrage ou des entrepreneurs généraux d'avoir un indice du niveau de conformité des employeurs avant l'octroi d'un contrat ou la libération du paiement de l'un de leurs sous-traitants.

En vertu de l'article 54 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, a. 54), des recours civils (recours en responsabilité solidaire) sont permis contre les donneurs d'ouvrage et les employeurs. Ceux-ci sont donc responsabilisés quant aux salaires devant être versés aux salariés de leurs sous-traitants ainsi qu'à l'importance de déclarer les heures effectivement travaillées. Les lettres d'état de situation permettent donc aux donneurs d'ouvrage, aux propriétaires ou aux entrepreneurs généraux d'apprécier le niveau de conformité de leurs sous-traitants et servent, à ce titre, d'outil de prévention.

Avant 2016, le Règlement sur certains frais exigibles par la CCQ (chapitre R-20, r. 2.3) évoquait le tarif exigé d'un employeur pour la délivrance de la lettre d'état de situation ainsi que certains renseignements devant apparaître sur celle-ci aux fins de soumissionner, mais rien ne définissait le contenu précis ou les conditions de délivrance de la lettre.

Jusqu'à l'adoption de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (Loi 30, chapitre 30), en décembre 2011, la CCQ n'avait pas le pouvoir de réglementer les conditions de délivrance, les droits exigibles ainsi que les renseignements que peuvent contenir les lettres d'état de situation relativement à des travaux de construction exécutés sur un chantier ou aux fins d'une soumission [chapitre R-20, a. 82 i)]. L'attribution à la CCQ, par la Loi éliminant le placement syndical, du pouvoir de réglementer la délivrance des lettres d'état de situation énonce clairement la volonté du législateur de donner un cadre légal à cette pratique.

Le Règlement sur les lettres d'état de situation (chapitre R-20, r. 8.01), qui vise à encadrer la délivrance de ces lettres, est entré en vigueur en 2011. Il spécifie les conditions de délivrance de la lettre d'état de situation concernant les travaux de construction exécutés sur un chantier en particulier ou aux fins d'une soumission, et il précise les renseignements que doit contenir la lettre. Le nouveau règlement consolide donc la valeur des lettres d'état de situation, tout comme leur importance, et assure la transparence du fonctionnement et de l'administration des lettres ainsi que l'uniformité des renseignements qui y figurent.

Le Règlement fournit maintenant des renseignements plus spécifiques, détaillés et factuels aux donneurs d'ouvrage et aux employeurs dans le contexte de l'administration des contrats de construction (ex. : sur la situation d'un chantier en particulier). Il détermine également avec précision, le cas échéant, les anomalies susceptibles d'être mentionnées (ex. : poursuites, déclarations de culpabilité, contestation)⁵¹. Les nouvelles pratiques responsabilisent le

51. La lettre, dans la pratique administrative actuelle, mentionne que la CCQ a « décelé des irrégularités pouvant entraîner des réclamations » sans nécessairement en préciser la nature.

donneur d'ouvrage et l'employeur quant au respect de leurs obligations envers les salariés en ce qui a trait aux salaires versés et aux heures non déclarées, tout en favorisant la lutte contre le travail au noir. Une description complète des renseignements contenus dans la lettre d'état de situation se trouve à l'article 7 du Règlement⁵².

LA CONSULTATION SUR LA DÉFINITION DES MÉTIERS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

MISE EN CONTEXTE

En vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20), il appartient à la CCQ de déterminer, par règlement, les compétences que requiert l'exercice des métiers et de définir les activités relatives à chacun des métiers.

Depuis 2011, la CCQ a l'obligation de produire tous les cinq ans un rapport sur les définitions de métiers comme le prescrit le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8). L'objectif de cette mesure réglementaire est d'évaluer périodiquement les activités associées aux métiers afin qu'elles reflètent la réalité et les besoins changeants de l'industrie de la construction. Conformément à l'article 85 de la Loi éliminant le placement syndical, la CCQ a produit une première version de ce rapport en décembre 2013.

LE RAPPORT SUR L'OPPORTUNITÉ DE RÉVISION DU RÈGLEMENT

Le *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (ci-après « le rapport ») de la CCQ faisait remarquer que la nécessité de définir les métiers répond au besoin de certification des travailleurs, en particulier lorsque le métier présente des enjeux pour la santé ou la sécurité, mais aussi pour la protection des consommateurs ou pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. Le rapport notait également que la structure québécoise n'est pas si éloignée de celle des autres provinces.

Le rapport constatait par ailleurs que, parallèlement à une tendance à la spécialisation dans l'industrie, le cloisonnement des métiers est un obstacle à la polyvalence recherchée par les entrepreneurs et nuit à l'employabilité des travailleurs, que les définitions de métiers ne sont pas adaptées aux innovations technologiques relatives aux équipements et aux matériaux et que, finalement, les conflits de juridiction sont courants. Le rapport observait que la spécialisation et la polyvalence ne devenaient réconciliables qu'en créant des zones de partage entre les métiers, et que celles-ci permettraient de faciliter la réalisation des travaux de construction.

Les deux principales orientations définies dans le rapport proposaient de regrouper des métiers ou de partager des activités entre les métiers pour favoriser une plus grande polyvalence et une meilleure employabilité des salariés de l'industrie, ainsi que de reconnaître une qualification limitée à une activité partagée entre les métiers pour accroître la souplesse dans l'organisation du travail ainsi que l'employabilité des travailleurs⁵³.

52. Règlement sur les lettres d'état de situation (chapitre R-20, r. 8.01, a. 7).

53. *Rapport de consultation, Consultation 2015 sur la définition des métiers dans l'industrie de la construction au Québec*, septembre 2015.

On trouve notamment dans le rapport une description détaillée de la structure actuelle des métiers (définitions, tâches, etc.), une comparaison du système québécois à d'autres systèmes canadiens ou étrangers ainsi que les propositions de la CCQ à cet égard⁵⁴.

LE MÉCANISME DE RÉVISION PÉRIODIQUE

Toujours dans son *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, la CCQ proposait un mécanisme de révision périodique de la juridiction des métiers, soit la mise en place d'un comité de révision sur la juridiction des métiers, désigné par le conseil d'administration. Ce comité devait avoir pour mandat d'établir un programme quinquennal de révision, de consulter l'industrie de la construction et de soumettre tous les cinq ans au conseil d'administration un rapport recommandant, le cas échéant, des modifications réglementaires.

En vue de nourrir le processus décisionnel du conseil d'administration de la CCQ, processus pouvant mener à d'éventuels projets de changements réglementaires, la CCQ a entamé une démarche de consultation. Elle a dans un premier temps consulté les associations patronales et syndicales pour connaître leurs enjeux prioritaires. Une fois les sujets de consultation déterminés, elle a lancé la Consultation 2015 sur la définition des métiers dans l'industrie de la construction au Québec afin de trouver des pistes de solution concernant certaines situations en lien avec la juridiction de métiers dans l'industrie de la construction.

La CCQ a reçu 84 mémoires et 88 commentaires⁵⁵ dans lesquels plusieurs pistes de solution ont été suggérées pour les différentes situations soumises lors de la consultation :

- Les activités relatives à la restauration et à la protection du patrimoine bâti;
- L'attribution des tâches concernant la pose de gazon synthétique;
- L'attribution des tâches en lien avec le montage et l'assemblage de structures en acier « léger »;
- La distinction entre le métier d'électricien ou électricienne et la spécialité d'installateur ou installatrice de systèmes de sécurité;
- L'opération des ascenseurs sur les chantiers de construction;
- L'opération d'équipement lourd et de pelles mécaniques;
- L'opération des engins de chantier polyvalents;
- Le recoupement des tâches concernant les travaux d'isolation et d'étanchéisation de l'enveloppe du bâtiment;
- Le recoupement des tâches entre les métiers de plâtrier ou plâtrière et de peintre.

La CCQ en est à l'étape de documenter, rédiger et faire valider les changements aux définitions des métiers. Elle entend poursuivre sa démarche de consultation sur la définition des métiers en priorisant de nouveaux sujets de consultation.

54. CCQ, *Rapport sur l'opportunité de révision du règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, décembre 2013.

55. Un résumé des mémoires et des commentaires reçus est présenté dans le *Rapport de consultation, Consultation 2015 sur la définition des métiers dans l'industrie de la construction au Québec*, septembre 2015.

6. LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

MISE EN CONTEXTE

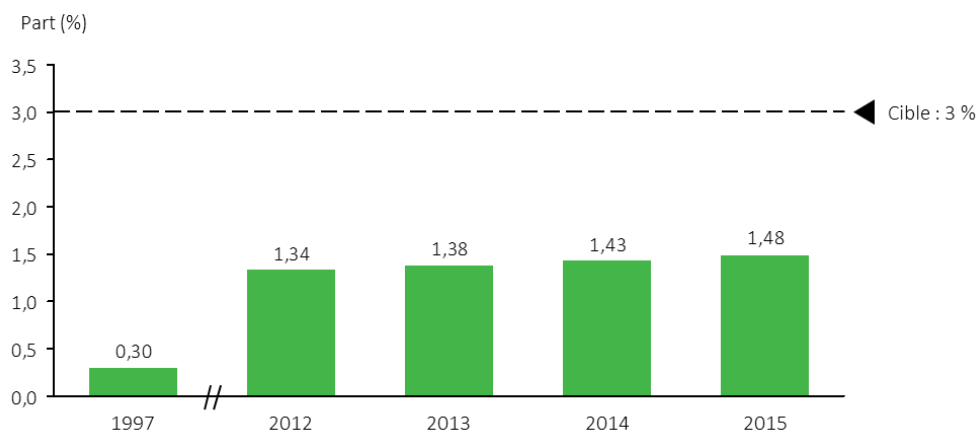
« La Commission doit élaborer [...] des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. »

Loi R-20, article 126.0.1

La Loi R-20 confère spécifiquement à la CCQ la responsabilité de répondre aux enjeux d'attraction et de rétention des femmes dans l'industrie de la construction et de mettre en place un programme d'accès à l'égalité (PAE). Les PAE en emploi ont pour but de « corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi ». Dans l'industrie de la construction, c'est la présence des femmes qui fait défaut. En 2015, la CCQ a mis en place ce programme sous le nom de Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF).

En effet, les 2 268 femmes actives en 2015 représentaient 1,48 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie. Ces résultats constituent une amélioration par rapport à 2012 : pendant que la main-d'œuvre totale décroissait à un taux annuel de 2,3 % par an, le nombre de femmes augmentait de 1,2 % annuellement en moyenne. Le programme vise à augmenter le nombre de femmes actives dans l'industrie afin que celles-ci représentent 3 % de la main-d'œuvre d'ici 2018.

Figure 25 – Femmes actives dans la main-d'œuvre de la construction
1997, 2012-2015; en nombre et part des salariés



Sources : CCQ et PAEF 2015-2024.

En 2015, les femmes représentaient 1,48 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie de la construction.

Au cours des cinq dernières années, la CCQ a approfondi sa connaissance statistique de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Les principaux constats sont présentés ci-dessous.

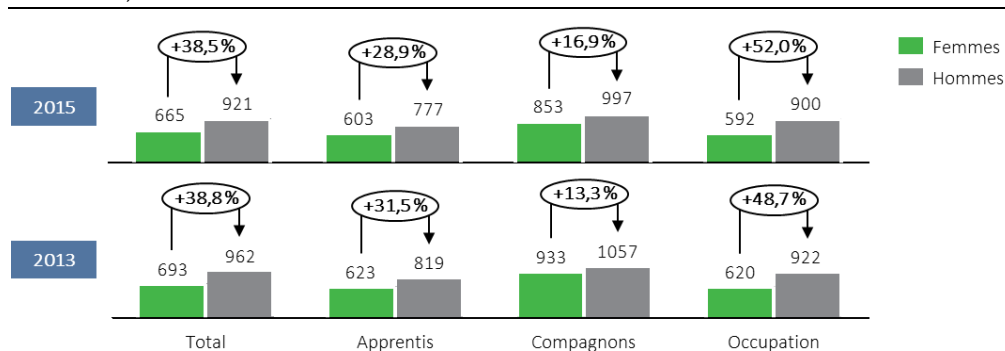
LA SITUATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

LA MOYENNE D'HEURES TRAVAILLÉES EST PLUS FAIBLE CHEZ LES FEMMES

Non seulement les femmes sont-elles présentes dans une faible proportion dans l'industrie de la construction, mais celles qui y évoluent font moins d'heures en moyenne que les hommes, même quand on tient compte de leur statut. Ainsi, globalement, les femmes travaillaient en moyenne moins de 700 heures par année contre un peu plus de 960 heures pour les hommes, ce qui constitue un écart de 39 %. Cette moyenne a tout de même crû de 4 % depuis 2013⁵⁶, mais à un rythme inférieur à la moyenne des hommes.

Figure 26 – Répartition de la moyenne d'heures travaillées des femmes et des hommes selon le métier et l'occupation

2013-2015; en %



Source : CCQ.

Les femmes font moins d'heures que les hommes, notamment en raison d'un effet de composition : leur entrée récente dans le marché (plus ou moins depuis 1997) explique une forte proportion d'apprenties, ce qui n'occulte pas les enjeux de culture ou de discrimination dont il sera question ultérieurement. Les femmes ayant une occupation ou un statut d'apprentie affichent les écarts les plus importants par rapport aux hommes.

L'écart relatif par rapport aux hommes se réduit pour les compagnons, ce qui laisse présager une amélioration à mesure que les cohortes gagneront en expérience. Par contre, la moyenne des heures travaillées des femmes compagnons a diminué en 2015, et l'écart entre hommes et femmes s'est quelque peu creusé.

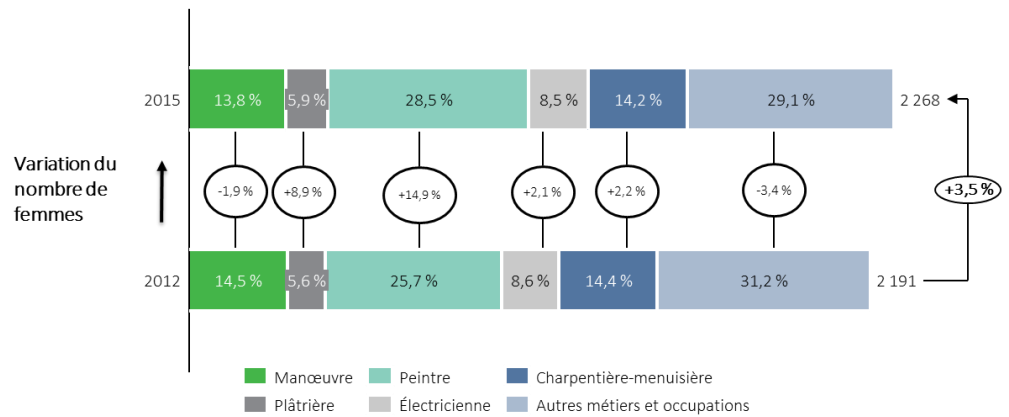
UN TRAVAIL RELATIVEMENT CONCENTRÉ

Les femmes sont principalement concentrées dans quatre métiers et une occupation. Un peu plus de 70 % des femmes actives dans l'industrie de la construction au Québec travaillent à titre de manœuvre, de plâtrière, de peintre, d'électricienne ou de charpentière-menuisière. D'ailleurs, la concentration des femmes dans ce groupe de métiers et cette occupation a augmenté entre 2012 et 2015. Le nombre de femmes dans les autres métiers et occupations a conséquemment diminué, accusant un recul d'un peu plus de 3 % au cours de la même période.

56. Cette série de données commence en 2013.

Quatre métiers et une occupation regroupent 70 % des femmes de l'industrie.

Figure 27 – Répartition des femmes selon le métier et l'occupation
2012-2015; en %



Source : CCQ.

La demande pour les métiers de plâtrier, de peintre, d'électricien ou de charpentier-menuisier étant plus forte dans le secteur de l'institutionnel et du commercial ainsi que dans celui du résidentiel fait en sorte que les femmes sont plus concentrées dans ces secteurs. En outre, étant nombreuses comme manœuvres et/ou arpenteuses, les femmes ayant une occupation sont mieux représentées dans le secteur du génie civil et de la voirie. Comme le secteur du génie civil et de la voirie et le secteur industriel ralentissent, la proportion d'heures travaillées dans ces secteurs diminue à la fois pour les hommes et pour les femmes.

Figure 28 – Répartition des heures travaillées par secteur selon le sexe
2012-2015, en %

	2012		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>Résidentiel</i>	31 %	22 %	27 %	21 %
<i>Institutionnel et commercial</i>	57 %	52 %	64 %	59 %
<i>Industriel</i>	7 %	11 %	5 %	7 %
<i>Génie civil et voirie</i>	5 %	15 %	4 %	12 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : CCQ.

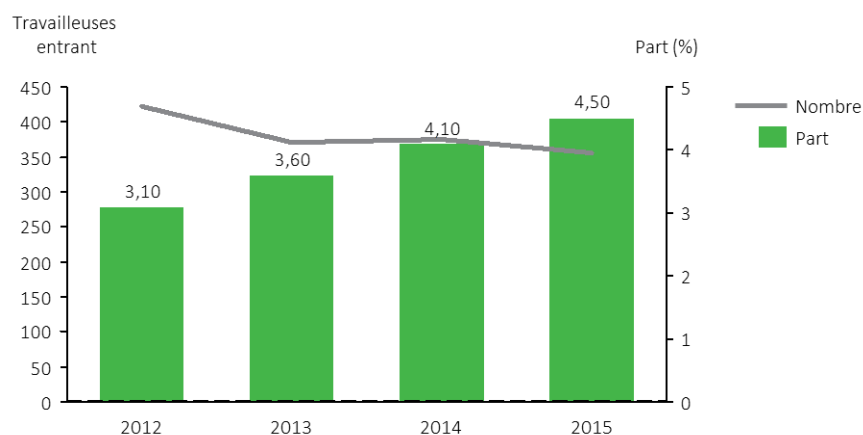
LES ENJEUX D'ATTRACTION ET D'ABANDON POUR LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

Le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) soulève deux enjeux majeurs quant à l'accroissement du nombre de femmes dans l'industrie :

- le faible nombre d'entrées (faible attrait);
- le nombre élevé de sorties (faible rétention).

Bien que le nombre de femmes joignant annuellement la main-d'œuvre de l'industrie de la construction stagne à environ 380 depuis quatre ans, la proportion de femmes actives dans l'industrie augmente de façon continue. Cette situation s'explique par le fait que le nombre d'hommes intégrant la main-d'œuvre de l'industrie diminue davantage que celui des femmes (-14,8 % entre 2014 et 2015 comparativement à -5,1 % pour les femmes).

Figure 29 – Entrées des femmes dans l'industrie parmi les travailleurs de la construction 2012-2015; en nombre et en %



Le nombre d'entrées dans l'industrie diminue globalement, mais celui des femmes le fait moins rapidement que celui des hommes.

Source : CCQ.

L'enjeu de la rétention s'illustre par les taux d'abandon plus élevés chez les femmes. De manière générale, l'industrie de la construction conserve difficilement sa main-d'œuvre nouvellement recrutée. « En effet, 34 % des femmes entrées dans l'industrie en 2014 n'ont pas été actives en 2015, tandis c'est le cas pour 25 % des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes n'a pas changé depuis les dernières années⁵⁷. » De façon générale, le taux annuel d'abandon des femmes est d'environ 1,5 fois celui des hommes. Chez les apprentis, les taux d'abandon sont plus élevés : 22 % des femmes ne sont plus actives après un an (contre 15 % chez les hommes) alors que 57 % des femmes ne sont plus actives après cinq ans (contre 35 % chez les hommes).

LA PÉRIODE 2012-2016 A VU L'INDUSTRIE SE DONNER UN PLAN CONCRET

Cet enjeu de la sous-représentation des femmes n'est pas nouveau pour l'industrie de la construction. Un premier programme, lancé en 1997, visait à accroître leur présence. À l'époque, elles représentaient 0,29 % de la main-d'œuvre, et l'objectif d'une représentation de 2 % n'avait pas été atteint (ni en 2015), un constat que n'a pas manqué de faire la CCQ et le

57. Bilan 2015 du PAEF.

Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ce plan prévoyait « relancer le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction⁵⁸ » et en confiait la responsabilité à la CCQ. Ce plan traduit d'ailleurs l'engagement de la CCQ à cet effet.

La CCQ a par la suite mobilisé les parties prenantes de l'industrie de la construction afin de proposer une série de mesures qui se voulaient « concrètes et rigoureuses ». Le PAEF et sa mise en œuvre sont la réponse aux enjeux d'attraction et de rétention des femmes, et ils sont non seulement inscrits dans la Loi R-20⁵⁹, mais aussi dans le Plan stratégique 2015-2019 de la CCQ. Le PAEF vise donc à accroître le nombre et la proportion de travailleuses actives sur les chantiers assujettis à la Loi R-20. Le PAEF, tout comme le plan stratégique de la CCQ, cible « d'ici 2018, une proportion d'au moins 3 % de femmes qui travaillent activement dans l'industrie de la construction ».

Cet objectif a fait l'objet d'un consensus parmi les acteurs concernés, notamment les associations patronales et syndicales, plus d'une dizaine de ministères et organismes publics, des centres de formation professionnelle et une association paritaire en santé et sécurité, lesquels se sont engagés à la mise en œuvre du PAEF. Les actions, qui s'articulent autour de l'attraction et de la rétention des femmes dans l'industrie ainsi qu'autour de l'engagement du milieu, sous-tendent trois orientations :

1. Soutenir le parcours des femmes;
2. Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux;
3. Assurer une responsabilité partagée.

Pour s'acquitter de son mandat, le PAEF prévoit 11 objectifs spécifiques qui, eux, se traduisent par 40 mesures partagées entre toutes les parties prenantes de l'industrie. Ces mesures visent notamment à susciter l'intérêt des femmes, à améliorer leur taux de diplomation, à favoriser l'intégration, la rétention et l'avancement des femmes, à lutter contre la discrimination et le harcèlement et à assurer un suivi périodique (fiches annuelles, évaluation triennale). Le PAEF se conforme aux paramètres des programmes d'accès à l'égalité (PAE) en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne et, selon ces paramètres, comprend 13 mesures de redressement, 19 mesures d'égalité des chances et 8 mesures de soutien.

Cet objectif de 3 % de femmes en 2018 est important : pour en saisir la portée, précisons que cela équivaut ni plus ni moins à doubler le nombre de femmes présentement actives dans l'industrie, ce qui représente un ajout d'environ 2 300 travailleuses. Toutefois, les cibles à atteindre varient selon les métiers et les occupations. L'annexe IV donne davantage de détails sur les cibles qui se situent entre 1 % et 15 %.

À l'été 2016, la CCQ a publié le bilan 2015 pour rendre compte de la première année de mise en œuvre du PAEF. Plusieurs mesures ont été mises en place durant cette première année, et il est compréhensible que les résultats ne se reflètent pas encore dans les statistiques. Parmi ces mesures, citons les suivantes :

- Des modèles de travailleuses, de pratiques exemplaires et d'entreprises favorables à l'intégration des femmes sont partagés par les parties prenantes;
- Des places sont priorisées pour les femmes dans huit centres de formation professionnelle (CFP);
- Les femmes diplômées d'une occupation spécialisée continuent d'être priorisées dans le cadre de l'exercice annuel du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC);

58. Mesure 38 du *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*.

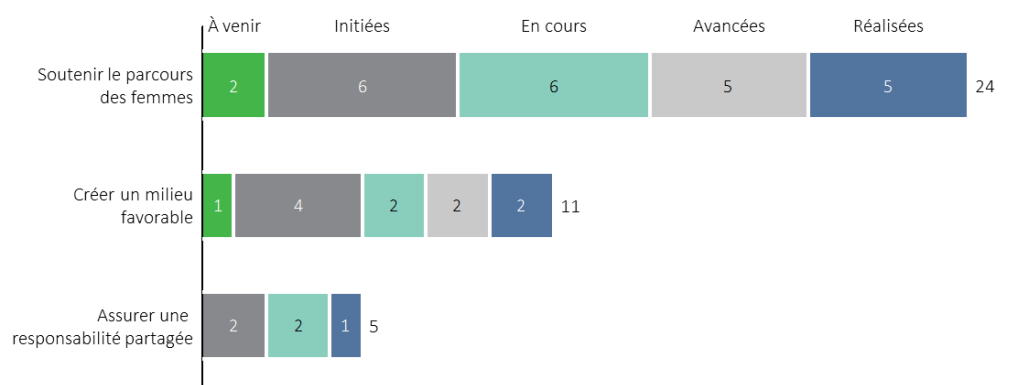
59. Articles 123.1 et 126.0.1.

Le PAEF vise une proportion de 3 % de femmes actives dans l'industrie de la construction en 2018.

- Le Programme de formation des femmes en entreprise a été bonifié pour favoriser l'intégration et le maintien des femmes;
- Les femmes inscrites aux activités de perfectionnement de l'industrie de la construction sont prioritaires;
- Des questions sur les droits et les responsabilités en matière de harcèlement et de discrimination ont été ajoutées aux examens d'obtention de la licence RBQ pour les entreprises;
- L'appui à différentes opérations de promotion telles que « Chapeau les filles » ou « Les Elles de la construction » a été intensifié.

Le bilan 2015 du PAEF offre également un portrait de l'avancement des diverses mesures. La figure ci-dessous résume la situation.

Figure 30 – Niveau de réalisation en 2015 des 40 mesures du PAEF
2015, nombre de mesures



Source : Bilan 2015 du PAEF.

7. LES QUESTIONS DE MOBILITÉ

INTRODUCTION

La construction est une industrie où la mobilité des facteurs de production est très forte. Le caractère spécifique, temporaire et saisonnier des chantiers fait du travail dans l'industrie de la construction une activité très intense où se succèdent entrepreneurs et différents corps de métiers. Les conditions économiques générales, la forte concurrence et la diversité des spécialités parmi les employeurs ainsi que l'hétérogénéité et la répartition régionale de la main-d'œuvre sont autant de facteurs qui influencent la mobilité⁶⁰.

Entre 2012 et 2015, 9,8 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction ont été effectuées par des travailleurs non domiciliés dans la région du chantier. Cette moyenne constitue une légère hausse par rapport à la période 2007-2011, durant laquelle environ 9 % des heures travaillées étaient attribuables à des travailleurs de l'extérieur. Plus précisément, les années 2012, 2013 et 2014 ont été marquées par une mobilité supérieure à cette tendance, tandis que la mobilité en 2015 était inférieure à ce 9 %.

Les mécanismes de la mobilité dans l'industrie de la construction sont le travail préférentiel et les clauses de mobilité des conventions collectives sectorielles. Ces mécanismes moteurs sont en fait des exceptions au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, règlement qui limite la mobilité dans l'industrie assujettie à la Loi R-20. Le travail préférentiel favorise la mobilité en valorisant l'expérience acquise et le maintien d'un lien d'emploi auprès d'un même employeur, tandis que les conventions collectives ouvrent la mobilité à certains métiers.

LES TRAVAILLEURS PRÉFÉRENTIELS

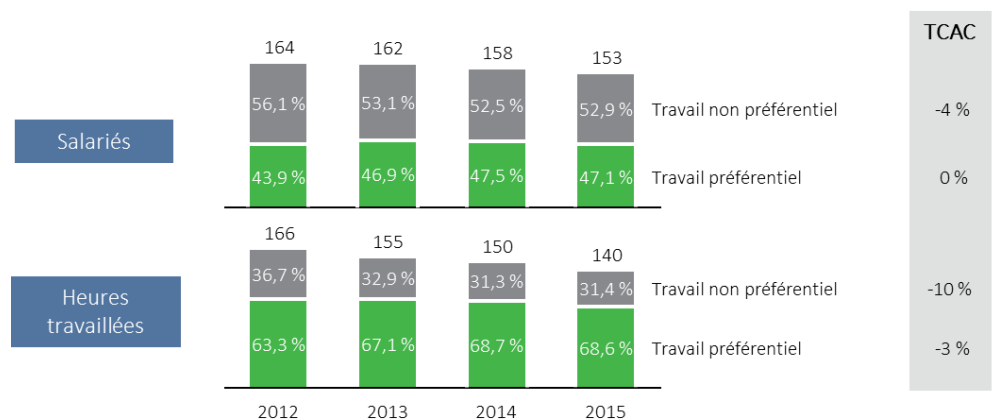
Tel que mentionné à la page 10, les travailleurs préférentiels sont des salariés qui ont effectué 1 500 heures en 24 mois pour un même employeur. L'employeur peut amener ces travailleurs partout au Québec où il exécute des travaux. Ceux-ci sont donc plus susceptibles de travailler hors de leur région puisqu'ils ne sont soumis à aucune restriction à la mobilité.

Cette exception prévue par règlement fait en sorte que les travailleurs préférentiels ont été moins touchés par le ralentissement de l'activité économique que ne l'ont été les travailleurs « réguliers ». Le nombre de travailleurs préférentiels n'a pas bougé entre 2012 et 2015, alors que le nombre de travailleurs réguliers a diminué de 4 % par an au cours de cette période. Cela a fait en sorte que la proportion de travailleurs préférentiels a augmenté. La baisse des heures effectuées par ces travailleurs a également été moindre que celle qu'ont connue les autres travailleurs.

Bon an mal an, environ 9 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction sont effectuées par des salariés de l'extérieur de la région du chantier.

60. François DELORME, « La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction : le cas du Québec et de l'Ontario, un débat inachevé... », 1^{re} partie, *Le marché du travail*, vol. 18, n° 10, octobre 1997, p. 6.

Figure 31 – Indicateurs sur le travail préférentiel et non préférentiel
 2012-2015, en nombre de salariés et en millions d'heures



Source : CCQ.

La conséquence de cette mobilité est que les travailleurs préférentiels font en moyenne plus d'heures que les travailleurs réguliers. Le fait qu'ils soient plus susceptibles d'être des compagnons peut également expliquer cette différence dans les heures travaillées.

Les travailleurs préférentiels faisaient 120 % plus d'heures en moyenne que les travailleurs réguliers en 2012. Puisqu'ils ont travaillé en moyenne 1 333 heures en 2015 comparativement à 543 heures pour leurs collègues, l'écart entre les deux types de travailleurs a augmenté, passant à 145 %.

LES RÈGLES DE MOBILITÉ

L'encadrement de la mobilité dans l'industrie de la construction s'explique par le désir d'assurer un certain développement régional et par un souci d'équité envers les travailleurs locaux. Le règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction définit 11 régions de placement dans lesquelles les salariés domiciliés dans la région du chantier ont priorité sur les autres. Un travailleur d'une autre région n'est admis sur un chantier que si aucun salarié ne répond au critère de la compétence (certificat) et du domicile, tandis qu'un travailleur sans certificat de compétence n'est admis que si aucun travailleur certifié n'est disponible dans la région ou si aucun salarié certifié n'est disposé à venir d'une autre région. Le règlement encadre également l'apport des travailleurs provenant de l'extérieur du Québec.

Par la suite, des clauses de mobilité particulières ont été introduites dans les conventions collectives pour limiter ou assouplir le règlement. Dans le secteur institutionnel et commercial ainsi que dans le secteur industriel, les conventions collectives ont eu pour effet de restreindre le travail préférentiel, alors que dans le cas du génie civil et de la voirie des clauses favorables au travail préférentiel ont été introduites. La mobilité dans certains secteurs a été restreinte pour certains métiers seulement, tandis que dans le génie civil et la voirie elle a été ouverte à 11 métiers et à la plupart des occupations.

Comme le montrait la section sur la situation économique, la conjoncture influence également la mobilité des travailleurs. Le ralentissement de l'activité dans la construction au cours des cinq dernières années s'est traduit par une baisse de la mobilité. En effet, en 2015, 84 % des travailleurs exerçaient exclusivement dans leur région de domicile alors qu'ils étaient 81 % à le faire en 2012. Les heures effectuées par des travailleurs à l'extérieur de leur région de domicile sont également en baisse par rapport à 2012.

LES SECTEURS TOUCHÉS DIFFÉREMMENT

La mobilité n'est pas un phénomène uniforme; en effet, elle varie selon les secteurs d'activité. Les différents niveaux de mobilité dépendent des règles propres à chaque secteur (les conventions collectives sectorielles) ainsi que des dynamiques sectorielles (la nature des projets, par exemple). Les variations de la mobilité sont, quant à elles, tributaires de la conjoncture économique.

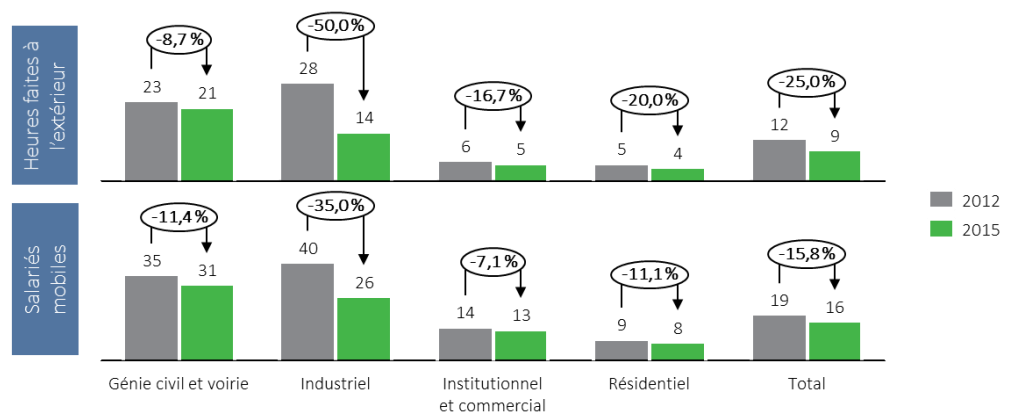
Le génie civil et la voirie ainsi que le secteur industriel, qui ont modifié certaines des restrictions à la mobilité, sont ceux où la mobilité est la plus forte. Entre 2012 et 2015, 30 % des travailleurs de ces secteurs provenaient de l'extérieur de la région du chantier, comptant pour environ 20 % des heures travaillées comparativement à environ 15 % et 5 % dans le secteur institutionnel et commercial et dans le secteur résidentiel.

LES SECTEURS AUX GRANDS PROJETS PLUS FORTEMENT TOUCHÉS

La part des heures faites à l'extérieur et la part des salariés mobiles s'amenuisent dans tous les secteurs. La baisse est cependant beaucoup plus importante dans le secteur industriel, marqué par la fin de plusieurs grands projets. La proportion des heures faites à l'extérieur dans le secteur industriel a diminué de moitié entre 2012 et 2015.

Figure 32 – Portrait de la mobilité des salariés selon les secteurs

2012-2015, part des heures et des salariés en %



Source : CCQ.

La part des salariés mobiles est systématiquement plus élevée que la part des heures faites à l'extérieur, ce qui suggère que les salariés qui vont à l'extérieur y font moins d'heures que dans leur région de domicile ou travaillent moins d'heures que les salariés qui restent dans leur région.

La mobilité a diminué dans presque tous les métiers et occupations. Seuls quatre métiers ont vu leur mobilité augmenter.

LA MOBILITÉ SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

La mobilité, c'est-à-dire la part des salariés ne travaillant pas exclusivement dans leur région de domicile, varie d'un corps de métier à un autre. Elle est fortement tributaire du secteur dans lequel la profession est la plus représentée, notamment à cause des conventions collectives sectorielles.

La mobilité a diminué entre 2012 et 2015 dans la presque totalité des métiers et des occupations. Cette baisse a été plus importante dans les métiers et les occupations à faible

représentativité (c'est-à-dire où le nombre de salariés est faible), souvent associés au génie civil, à la voirie et au secteur industriel. La mobilité n'a augmenté que pour quatre métiers ou occupations : les couvreurs et couvreuses, les mécaniciens et mécaniciennes de machines lourdes, les mécaniciens et mécaniciennes en protection-incendie ainsi que la main-d'œuvre de lignes.

Bien qu'ils se caractérisent généralement par une forte mobilité, les métiers de chaudronnier ou de chaudronnière, de mécanicien ou de mécanicienne de chantier et de monteur-assembleur ou de monteuse-assembleuse sont ceux qui ont vu leur mobilité varier le plus fortement. Les métiers et les occupations qui en présentent le plus haut taux sont, dans l'ordre, celui de chaudronnier ou de chaudronnière, de boutefeux, de ferrailleur ou de ferrailleuse, de mécanicien ou de mécanicienne de chantier, ainsi que de grutier ou de grutière.

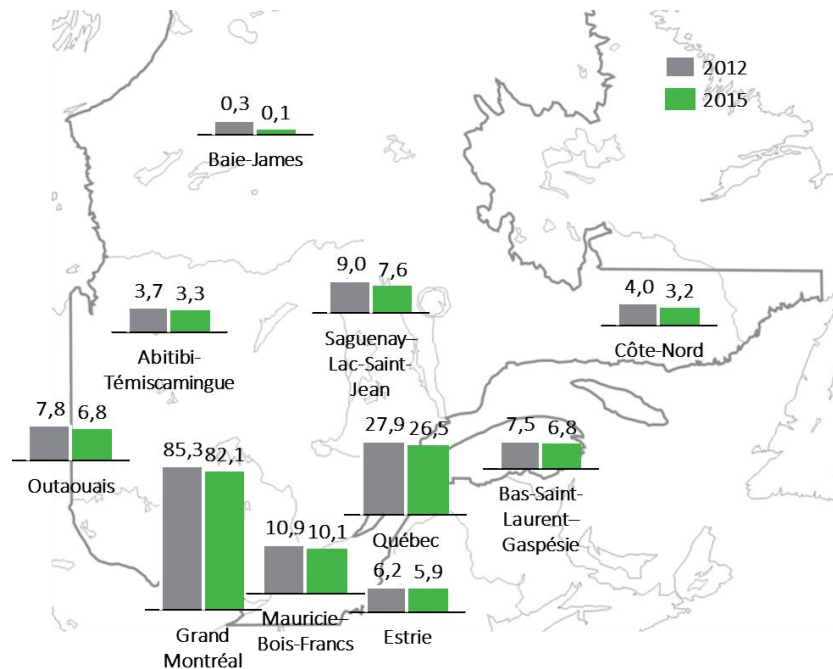
L'ÉVOLUTION SELON LES RÉGIONS

Entre 2012 et 2015, le nombre de salariés dans l'industrie de la construction a diminué de 6,3 %⁶¹ dans l'ensemble du Québec. Cette baisse est observable dans toute la province, mais elle est plus prononcée dans certaines régions.

DES DIFFICULTÉS POUR LES RÉGIONS RESSOURCES

Comme mentionné ci-dessus, le nombre de salariés a diminué dans toutes les régions par rapport à 2012. Les régions les moins touchées ont été les grands centres (agglomération de Montréal et Québec) et l'Estrie. Les grands centres ont une croissance économique plus stable et un plus gros secteur institutionnel et commercial en raison notamment d'un bassin de population plus important.

Figure 33 – Comparaison du nombre de salariés de l'industrie selon la région de domicile 2012-2015, en milliers



Source : CCQ.

61. En excluant les salariés de l'extérieur du Québec.

La baisse des heures annuelles moyennes travaillées a également été moins prononcée dans les grands centres. Elle n'a été que de 2,9 % dans l'agglomération de Montréal et de 6,6 % à Québec. À titre de comparaison, elle a été de 29,7 % au Saguenay–Lac-Saint-Jean, de 30 % à la Baie-James et de 21,1 % sur la Côte-Nord.

Les heures moyennes travaillées au Saguenay–Lac-Saint-Jean étaient déjà, en 2012, inférieures à la moyenne québécoise, et leur nombre est encore plus faible aujourd'hui. Les heures moyennes travaillées à la Baie-James sont maintenant sous la moyenne québécoise, alors qu'elles étaient au-dessus de celle-ci en 2012. Les heures moyennes travaillées sur la Côte-Nord se situent juste au-dessus de celles travaillées au Québec (voir annexe VII).

Heures importées : heures travaillées par des salariés de l'extérieur.

Heures exportées : heures travaillées par les salariés locaux à l'extérieur de leur région.

LES HEURES EXPORTÉES ET IMPORTÉES

Dans la plupart des régions, la part des heures importées et des heures exportées est en baisse depuis les cinq dernières années. C'est seulement au Saguenay–Lac-Saint-Jean que la part des heures travaillées à l'extérieur de la région, par des travailleurs qui y sont domiciliés, a augmenté entre 2012 et 2015.

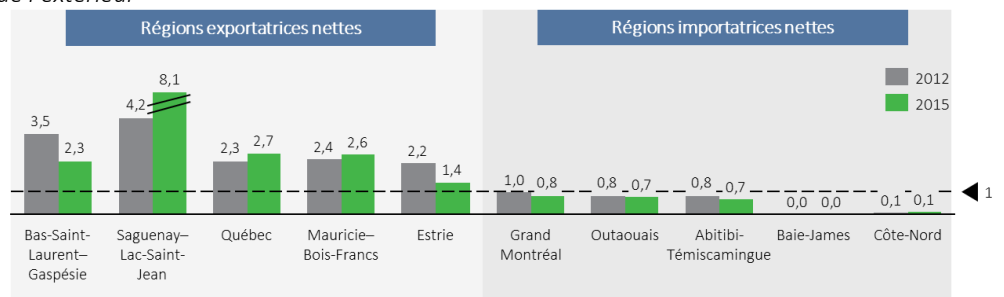
La comparaison des heures importées et des heures exportées permet de départager les régions en deux types : celles qui ont une demande locale de main-d'œuvre plus importante que l'offre, et celles qui ont une offre locale plus importante que la demande. Les régions exportatrices nettes sont celles où les travailleurs qui y sont domiciliés font plus d'heures à l'extérieur que les travailleurs de l'extérieur n'en font dans la région. À l'inverse, les régions importatrices nettes sont celles où les travailleurs de l'extérieur font plus d'heures que n'en font les travailleurs de la région dans d'autres régions.

Entre 2012 et 2015, les dynamiques influençant la mobilité n'ont pas été les mêmes d'une région à l'autre, si bien que la plupart des régions exportatrices et importatrices ont consolidé leurs statuts à cet égard. En effet, les heures importées ont diminué davantage que les heures exportées dans la plupart des régions exportatrices, alors que c'est l'inverse dans les régions importatrices.

Cela a fait en sorte que les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de Québec et de la Mauricie–Bois-Francs semblent être de plus grosses exportatrices nettes qu'elles ne l'étaient en 2012, tandis que l'agglomération de Montréal, l'Abitibi-Témiscamingue et l'Outaouais semblent être de plus gros importateurs nets.

Exemple :	Saguenay–Lac-Saint-Jean
Baisse des heures exportées	-33 %
Baisse des heures importées	-65 %
Ratio des heures exportées sur les heures importées	8,1

Figure 34 – Ratio des heures « exportées » sur les heures « importées » selon la région 2012-2015, ratio des heures travaillées à l'extérieur sur les heures travaillées par des salariés de l'extérieur



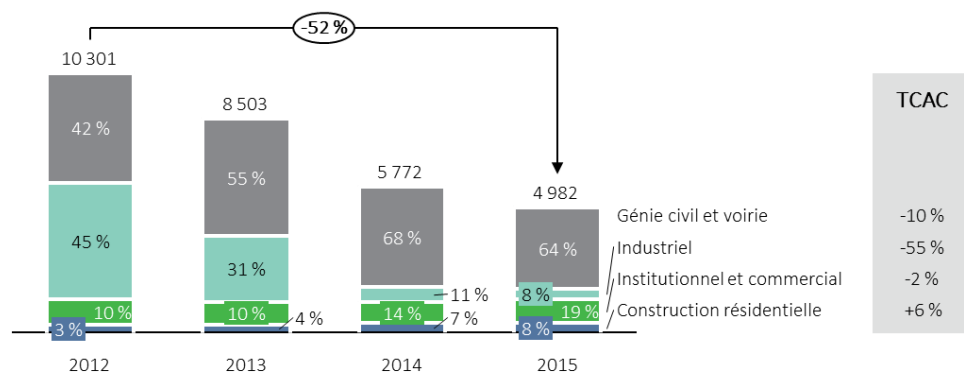
Source : CCQ.

LE CAS DE LA CÔTE-NORD

Le secteur industriel comptait pour 45 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction sur la Côte-Nord en 2012, alors que ce même secteur ne représentait que 11 % des heures travaillées assujetties à la Loi R-20 dans l'ensemble du Québec.

La Côte-Nord est une région qui, à l'image de l'ensemble du Québec, a été touchée par le ralentissement du secteur industriel. En 2012, l'activité de la construction dans cette région était (comme dans plusieurs régions ressources) davantage tributaire du secteur industriel que dans l'ensemble du Québec. En effet, ce secteur représentait alors 45 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction sur la Côte-Nord alors qu'il ne représentait que 11 % des heures travaillées dans l'industrie québécoise de la construction.

Figure 35 – Évolution des heures travaillées par secteur – Côte-Nord 2012-2015, en milliers d'heures



Source : CCQ.

Les heures travaillées sur la Côte-Nord ont chuté de 52 % en trois ans, principalement en raison de la baisse des heures dans le secteur industriel et de la diminution des heures travaillées sur le chantier de la Romaine⁶². La baisse annuelle des heures dans le secteur industriel a été de 55 % en moyenne entre 2012 et 2015.

Tant les heures effectuées par les travailleurs locaux que celles attribuables aux travailleurs de l'extérieur ont diminué. Comme mentionné précédemment, les heures effectuées par des travailleurs locaux ont moins diminué que celles effectuées par des travailleurs de l'extérieur. La baisse a été respectivement de 14 % et de 25 % au cours de la période analysée.

Les heures importées étaient 12,5 fois plus importantes que les heures exportées en 2012. La diminution plus importante des heures importées que celle des heures exportées a fait en sorte que les heures importées sont maintenant (2015) un peu plus de 11 fois supérieures aux heures exportées. Cette baisse plus rapide des heures importées a fait en sorte qu'à l'heure actuelle, plus de la moitié des heures effectuées sur la Côte-Nord sont attribuables à des travailleurs locaux. En 2012, 46 % des heures travaillées sur la Côte-Nord étaient l'œuvre de Nord-Côtois alors que cette proportion est passée à 56 % en 2015.

LA MOBILITÉ DES EMPLOYEURS

La mobilité des employeurs est légèrement plus importante que la mobilité des salariés, mais elle a beaucoup moins varié entre 2012 et 2015. Au cours de cette période, la part moyenne des employeurs qui travaillent en partie ou en totalité à l'extérieur de leur région a été de 17,3 % alors qu'elle était de 17,0 % chez les travailleurs.

62. Radio-Canada, *Hydro-Québec met en service la centrale Romaine-1*, 27 novembre 2015.

FAIBLE INFLUENCE DU RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ

La baisse de la part des employeurs du secteur industriel qui travaillent en partie ou en totalité à l'extérieur de leur région a été de 5 %. La baisse de la part des salariés du secteur industriel qui travaillent en partie ou en totalité à l'extérieur de leur région a été de 35 %.

Il y a bel et bien eu une diminution de la part des employeurs qui travaillent en partie ou en totalité à l'extérieur de leur région, mais celle-ci ne semble pas cohérente avec le ralentissement de l'activité dans certains secteurs de la construction. La baisse de la mobilité géographique des employeurs du secteur industriel (-5 %) n'est pas du même ordre de grandeur que celle des salariés mobiles (-35 %) ou des heures travaillées à l'extérieur (-50 %) dans ce même secteur. De plus, on n'a observé aucune variation de la mobilité des employeurs du secteur du génie civil et de la voirie et du secteur résidentiel. La part des employeurs mobiles du secteur institutionnel et commercial affiche même une baisse alors que l'activité dans ce secteur est restée stable.

Figure 36 – Part des employeurs et des salariés qui travaillent en partie ou en totalité à l'extérieur de leur région 2012-2015, en %

Secteur	Employeurs		Salariés	
	2015	Variation 2012-2015	2015	Variation 2012-2015
<i>Résidentiel</i>	15 %	0,0 %	9 %	-11,1 %
<i>Institutionnel et commercial</i>	19 %	-9,5 %	13 %	-7,1 %
<i>Industriel</i>	38 %	-5,0 %	26 %	-35,0 %
<i>Génie civil et voirie</i>	37 %	0,0 %	31 %	-11,4 %

Source : CCQ.

LA MOBILITÉ INTERSECTORIELLE

Sans pouvoir la vérifier hors de tout doute, plusieurs indices laissent croire à une mobilité intersectorielle des employeurs. Par exemple, dans plusieurs régions, le nombre d'employeurs dans un secteur est en décroissance, alors qu'il est en croissance dans d'autres. Les variations du nombre d'employeurs dans certains secteurs sont plus importantes que les variations totales. Bref, les variations des différents secteurs vont dans des sens opposés.

Certaines informations qualitatives suggèrent également l'existence de cette mobilité intersectorielle. Par exemple, le projet de Port-Daniel coïncide avec une forte croissance du nombre d'employeurs dans le secteur industriel (+65,5 %) au Bas-Saint-Laurent–Gaspésie alors que le nombre total d'employeurs dans la région diminue de 1,8 %.

LES ENTENTES INTERPROVINCIALES

La CCQ applique trois ententes interprovinciales⁶³, en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans l'industrie de la construction. Les travailleurs de l'Ontario, de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick sont ainsi exemptés, dans certains cas particuliers, de l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence délivré par la CCQ.

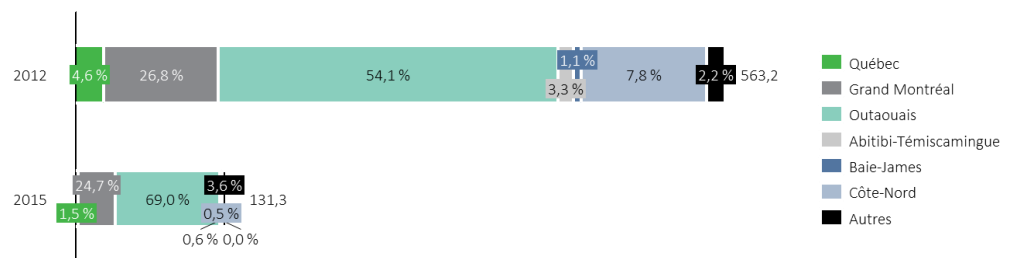
63. Ces ententes ont été négociées par le gouvernement du Québec.

Les heures travaillées par des salariés de l'extérieur du Québec sont passées de 563 200⁶⁴ à 131 337 heures entre 2012 et 2015. Cette baisse a été beaucoup plus importante que celle touchant les travailleurs locaux. Les heures effectuées par des salariés de l'extérieur ont diminué de 77 % au cours de cette période, contre 15 % pour les travailleurs domiciliés au Québec.

Dans certaines régions, le travail effectué par des salariés de l'extérieur du Québec a presque disparu au cours de la période étudiée. C'est le cas dans plusieurs régions ressources comme la Côte-Nord, la Baie-James et l'Abitibi-Témiscamingue.

Malgré des baisses de 67 % et de 69 % respectivement, les heures travaillées par des salariés de l'extérieur du Québec sont encore importantes dans la région de l'agglomération de Montréal et en Outaouais. Le fait que les heures travaillées par des salariés de l'extérieur soient élevées en Outaouais témoigne de sa proximité avec l'Ontario.

Figure 37 – Évolution du nombre d'heures effectuées par des salariés de l'extérieur du Québec 2012-2015, en milliers d'heures



Source : CCQ.

LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Depuis le début de la mise en œuvre de l'Entente France-Québec, 34 permis d'exercice ont été délivrés.

En 2008, la France et le Québec signaient l'entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Les deux gouvernements convenaient de la mise en œuvre de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des personnes exerçant une profession ou un métier réglementé. À titre d'autorité compétente des métiers réglementés de la construction, la CCQ est chargée de la mise en œuvre des 18 arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) des qualifications professionnelles pour les métiers de l'industrie.

La mobilité internationale reste marginale puisque, depuis la signature de l'Entente France-Québec, seulement 34 permis d'exercice ont été délivrés⁶⁵. En tout, la CCQ a reçu 280 demandes d'autorisation légale d'exercer, et 46 d'entre elles ont été acceptées⁶⁶.

En 2015, la CCQ a reçu 28 demandes, en a accepté 13 et a délivré huit permis. Les permis délivrés sont des permis de compagnon. Le nombre de demandes n'a pas beaucoup changé depuis 2014, mais il a légèrement baissé par rapport à 2013. En 2015, 11 candidats étaient engagés dans une démarche de mesures compensatoires. Les personnes accomplissant des mesures compensatoires peuvent être exemptées de l'obligation d'avoir un certificat de compétence et peuvent ainsi travailler, à condition de compléter ces mesures en deux ans.

64. En incluant les heures non affiliées à une région de travail.

65. La CCQ délivre un certificat de compétence ou une exemption : ces derniers donnent le droit d'exercer au Québec.

66. Une demande acceptée signifie que le travailleur possède les qualifications requises en vertu de l'entente pour exercer dans l'industrie au Québec. Par contre, il doit demander un permis pour travailler.

La CCQ constate que peu de candidats et de candidates ont les diplômes ou le nombre d'heures requis, ce qui explique le faible taux d'acceptation des demandes. L'organisme oblige certains travailleurs à suivre des formations complémentaires, notamment en raison d'une connaissance insuffisante du Code de construction du Québec.

CONCLUSION

Le présent rapport quinquennal a permis de tracer un portrait complexe de la réalité de l'industrie de la construction au cours des cinq dernières années.

Au cours de cette période, le PIB de l'industrie de la construction a diminué de 2,2 % en moyenne, alors que l'ensemble de l'économie a augmenté de 1,3 % annuellement. Ces données doivent être analysées en tenant compte du contexte de la crise de 2008-2009, de la récession, des mesures prises dans la foulée de celle-ci et la lente reprise subséquente.

En matière de relations du travail, l'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction a engendré une multitude de changements positifs. Ceux-ci ont touché notamment la durée des conventions collectives, les règles concernant leur ratification et les recours à l'encontre de l'exercice de moyens de pression illégaux.

Par ailleurs, depuis 2011, l'industrie de la construction tend vers de meilleures pratiques en matière de gouvernance. Plusieurs gestes importants ont été posés à cet effet : modification des règles relatives à la tenue du scrutin syndical, création de nouveaux comités de gouvernance, modification de la composition du conseil d'administration de la CCQ, adoption de nouvelles mesures relatives à la reddition de comptes et aux mécanismes de vérification des états financiers des associations.

Au cours de la période étudiée, des efforts significatifs ont été déployés dans le but d'assurer une plus grande conformité dans l'industrie de la construction et de lutter avec davantage d'efficacité contre la corruption et l'évasion fiscale. À cet effet, rappelons l'existence du comité ACCES construction, mis sur pied afin d'accroître la conformité des employeurs et des travailleurs à leurs obligations légales.

Lors des cinq dernières années, des modifications importantes ont également été apportées aux pratiques de référence de main-d'œuvre. Ainsi, le Bureau des permis de service de référence de la main-d'œuvre a été créé, et un système de permis de référence de main-d'œuvre a été mis sur pied, et ce, sans oublier la création d'une plateforme Web visant l'appariement des qualifications et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs.

Des efforts ont également été déployés afin de répondre aux enjeux d'attraction et de rétention des femmes dans l'industrie de la construction. L'industrie s'est ainsi dotée d'un plan concret à cet égard : il s'agit du Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF). Plusieurs mesures ont été mises en place, et le nombre tout comme la proportion de femmes au sein de l'industrie sont en hausse depuis 2012.

Enfin, de façon générale, au cours des cinq dernières années, la baisse de l'activité dans l'industrie de la construction s'est traduite par une diminution de la mobilité. Non uniforme, celle-ci varie selon une multitude de facteurs (conditions économiques générales, concurrence, diversité des spécialités parmi les employeurs, etc.).

Il est difficile de prédire à quoi ressemblera le portrait de l'industrie de la construction dans cinq ans. Cependant, nous sommes convaincus que les modifications apportées par l'industrie durant les cinq dernières années, et qui furent présentées dans ce rapport, assureront, à long terme, son développement harmonieux, et ce, dans le respect des intervenants et du cadre légal dont le Québec s'est doté.

ANNEXE I : LE TAUX DE CROISSANCE ANNUEL COMPOSÉ (TCAC) – DÉFINITION ET EXEMPLE

Le taux de croissance annuel composé (TCAC) est le taux de croissance annuel moyen d'un indicateur au cours d'une période donnée. Il ne s'agit pas du taux de croissance réel, mais d'un taux de croissance constant au cours d'une période donnée.

Formule :

$$\text{TCAC} = \left(\frac{\text{valeur finale}}{\text{valeur initiale}} \right)^{\frac{1}{\text{période}}} - 1$$

* La période correspond au temps initial moins le temps final (Ti – Tf).

Exemple :

Si le nombre d'heures travaillées dans la construction est passé de 165,5 millions à 140,4 millions entre 2012 et 2015, le TCAC a été de -5,3 % au cours de cette période.

$$\text{TCAC} = \left(\frac{140,4}{165,5} \right)^{\frac{1}{(2015-2012)}} - 1 = -0,53 \text{ ou } -5,3 \%$$

ANNEXE II : LES PRINCIPAUX INDICATEURS ÉCONOMIQUES

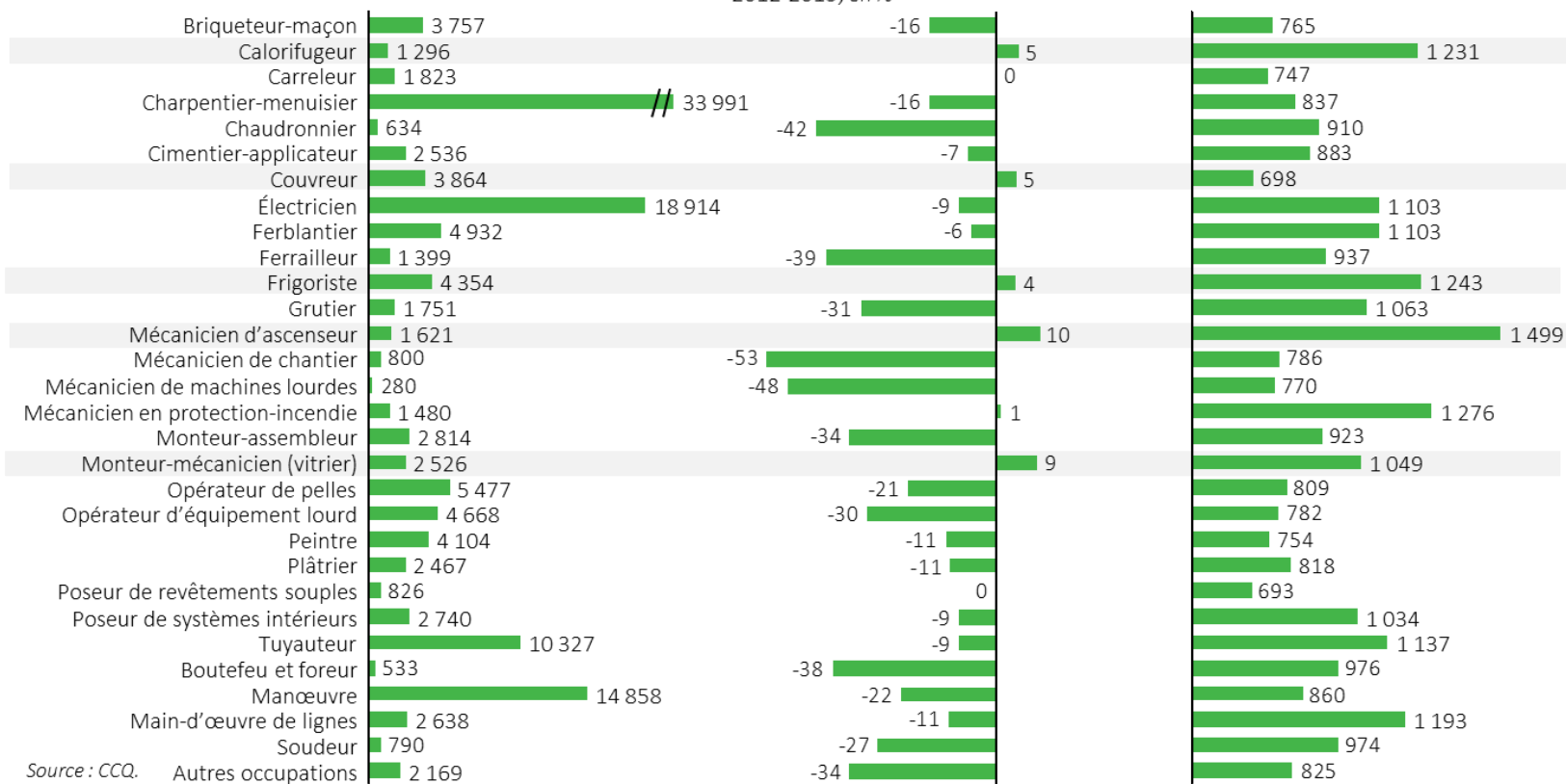
Indicateurs	Unité	Années				TCAC 2012-2015	Variation 2012-2015	Source des données
		2012	2013	2014	2015			
Indicateurs économiques généraux								
PIB réel – Québec	en milliards \$ de 2007	302 369	305 623	309 839	312 695	1,1	3,4	CBOC
PIB réel construction – Québec	en milliards \$ de 2007	21 809	20 954	20 219	19 781	-3,2	-9,3	CBOC
Emploi – Québec	en milliers	4 010	4 059	4 057	4 097	0,7	2,2	CBOC
Emploi Construction – Québec	en milliers	253	271	255	236	-2,3	-6,7	CBOC
Dossiers d'insolvabilité – Construction	en nombre	296	303	337	318	2,4	7,4	Bureau du surintendant des faillites
Faillites – Construction	en nombre	194	206	225	213	3,2	9,8	Bureau du surintendant des faillites
Proposition de faillites – Construction	en nombre	102	97	112	105	1,0	2,9	Bureau du surintendant des faillites
Indicateurs généraux de l'industrie assujettie à la Loi R-20								
Total des heures travaillées	en millions d'heures	165,5	155,1	149,6	140,4	-5,3	-15,2	CCQ
Nombre de salariés	en nombre	164 045	161 901	158 085	153 040	-2,3	-6,7	CCQ
Moyenne annuelle des heures travaillées par salarié	en heures/salarié	1 009	958	946	917	-3,1	-9,1	CCQ
Masse salariale	en millions de \$	6 208	5 900	5 832	5 537	-3,7	-10,8	CCQ
Salaire annuel moyen	en \$	37 846	36 445	36 889	36 183	-1,5	-4,4	CCQ
Nombre d'employeurs	en nombre	25 462	25 830	25 855	25 704	0,3	1,0	CCQ
Moyenne annuelle des heures par employeur	en heures	6 501	6 005	5 787	5 461	-5,6	-16,0	CCQ
Concentration des heures dans la haute saison (mai à octobre)	en %	56,9	55,9	57,2	59,8		4,0	CCQ
Répartition des heures travaillées selon le secteur								
Génie civil	en millions d'heures	36	32	29	26	-10,3	-27,9	CCQ
Industriel	en millions d'heures	18	15	14	10	-17,5	-43,9	CCQ
Institutionnel et commercial	en millions d'heures	78	79	78	77	-0,5	-1,3	CCQ
Résidentiel	en millions d'heures	32	29	28	27	-6,5	-18,3	CCQ
Entrées et sorties de l'industrie								
Taux d'entrée	en %	14,0			10,6		-24,1	CCQ
Taux d'inactivité	en %	11,6			13,5		16,0	CCQ
Répartition des salariés selon les heures travaillées								
2000 heures et plus	en nombre de salariés	6 831			3 287		-51,9	CCQ
1500 à 1999	en nombre de salariés	40 092			31 902		-20,4	CCQ
1000 à 1499	en nombre de salariés	38 443			35 815		-6,8	CCQ
500 à 999	en nombre de salariés	31 158			32 571		4,5	CCQ
Moins de 500	en nombre de salariés	46 790			49 465		5,7	CCQ
Répartition de la main-d'œuvre selon l'âge								
Moins de 25 ans	en nombre de salariés	26 225			20 835		-20,6	CCQ
25 à 34 ans	en nombre de salariés	45 415			45 021		-0,9	CCQ
35 à 44 ans	en nombre de salariés	33 049			32 559		-1,5	CCQ
45 à 54 ans	en nombre de salariés	35 923			31 870		-11,3	CCQ
55 à 64 ans	en nombre de salariés	19 382			19 435		0,3	CCQ
Plus de 64 ans	en nombre de salariés	3 320			3 320		0,0	CCQ
Âge moyen de l'ensemble des salariés	en années	38,8			39,2		1,0	CCQ
Indice de productivité (Rapport de la masse salariale sur le nombre d'heures travaillées)								
Total de l'industrie	Indice en \$/h	37,5	38,0	39,0	39,4			CCQ
Entreprises de 1 à 5 employés	Indice en \$/h				36,1			CCQ
Entreprises de 6 à 10 employés	Indice en \$/h				37,6			CCQ
Entreprises de 11 à 25 employés	Indice en \$/h				38,9			CCQ
Entreprises de 26 à 50 employés	Indice en \$/h				40,8			CCQ
Entreprises de 51 à 100 employés	Indice en \$/h				42,2			CCQ
Entreprises de 101 à 200 employés	Indice en \$/h				43,1			CCQ
Entreprises de 201 à 500 employés	Indice en \$/h				44,3			CCQ
Entreprises de 501 employés et plus	Indice en \$/h				39,8			CCQ
Répartition des employeurs selon la taille								
Employeurs de 1 à 5 employés	en nombre	20 720			21 451		3,5	CCQ
Employeurs de 6 à 10 employés	en nombre	2 342			2 244		-4,2	CCQ
Employeurs de 11 à 25 employés	en nombre	1 443			1 394		-3,4	CCQ
Employeurs de 26 à 50 employés	en nombre	475			398		-16,2	CCQ
Employeurs de 51 à 100 employés	en nombre	182			148		-18,7	CCQ
Employeurs de 101 à 200 employés	en nombre	67			51		-23,9	CCQ
Employeurs de 201 employés et plus	en nombre	23			18		-21,7	CCQ
Autres indicateurs								
Indice Herfindahl-Hirschman de concentration des heures travaillées – 20 plus gros employeurs	indice	572,0			571,7		-0,1	CCQ

ANNEXE III : LA VARIATION DES HEURES TRAVAILLÉES PAR MÉTIER ET OCCUPATION

Nombre d'heures travaillées selon le métier et l'occupation
2015; en milliers d'heures

Variation du nombre d'heures travaillées
2012-2015; en %

Moyenne des heures travaillées
2015; en heures



Source : CCQ.

ANNEXE IV : LES CIBLES DU PAEF SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

MÉTIER / OCCUPATION	Part des femmes		Postes à pourvoir par des femmes d'ici 2018 (avec nombre de salariés constant)
	Situation en 2015	Cible 2018	
Métiers			
Peintre	11.9%	15 %	170
Calorifugeur / Calorifugeuse	4.7%	10 %	55
Plâtrier / Plâtrière	4.4%	10 %	168
Carreleur / Carreleuse	4.0%	10 %	147
Poseur / Poseuse de revêtements souples	1.4%	3 %	19
Chaudronnier / Chaudronnière	1.4%	3 %	11
Ferblantier / Ferblantière	1.0%	3 %	91
Électricien / Électricienne	1.1%	3 %	322
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	1.2%	3 %	48
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	1.3%	3 %	18
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	0.8%	3 %	64
Grutier / Grutière	0.7%	2 %	21
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	0.7%	3 %	135
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	0.8%	2 %	490
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	0.6%	3 %	74
Ferrailleur / Ferrailleuse	0.5%	3 %	37
Couvreur / Couvreuse	0.5%	2 %	81
Tuyauteur / Tuyauteuse	0.5%	2 %	135
Opérateur / Opératrice de pelles	0.4%	3 %	174
Briqueleur-maçon / Briqueteuse-maçonne	0.4%	2 %	76
Frigoriste	0.4%	1 %	22
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	0.4%	2 %	18
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	0.4%	2 %	39
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	0.3%	1 %	7
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0.0%	1 %	4
Occupations spécialisées			
Arpenteur / Arpenteuse	7.4%	15 %	81
Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse profes:	3.6%	10 %	9
Soudeur / Soudeuse	0.8%	3 %	6
Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	1.6%	3 %	7
Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	0.5%	3 %	13
Monteur / Monteuse de lignes	0.3%	1 %	9

LÉGENDE

EN FONCTION DE LA SITUATION PRÉVALANT EN 2013 (SITUATION DE DÉPART POUR L'ÉTABLISSEMENT DES CIBLES DE LA PHASE 2015-2024 DU PAEF), CHACUN DES MÉTIERS ET OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES ONT ÉTÉ CLASSÉ SELON LES TROIS GRANDES CATÉGORIES SUIVANTES :

- CATÉGORIE VERTE - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec 3 % et plus de femmes en 2013
- CATÉGORIE JAUNE - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec de 1 % à 3 % et plus de femmes en 2013
- CATÉGORIE ROUGE - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec moins de 1 % et plus de femmes en 2013

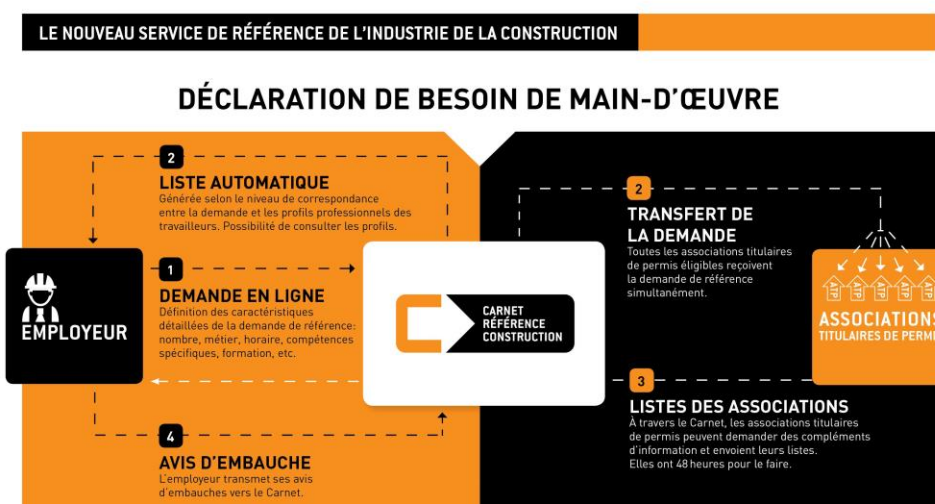
ANNEXE V : LE FONCTIONNEMENT DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Le Carnet référence construction s'apparente à un profil professionnel en ligne qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de faire connaître leurs compétences et leurs disponibilités. Ce profil est rempli sur une base volontaire.

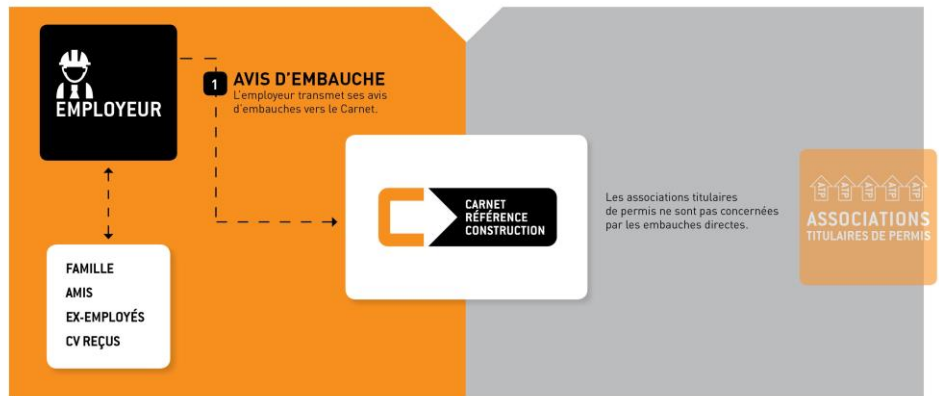
Le fonctionnement du Carnet référence construction repose sur certaines obligations des employeurs et sur le volontariat des salariés. En vertu de leur droit de gérance, les employeurs ont la responsabilité d'embaucher leur personnel, et en vertu de leurs obligations légales ils ont le devoir de transmettre les mouvements de main-d'œuvre à la CCQ. Depuis la mise en place du Carnet référence construction, les employeurs doivent également déclarer tout besoin de main-d'œuvre sur la plateforme en ligne.

Une fois la demande remplie par l'employeur, le système génère une liste de candidats et candidates potentiels et informe les titulaires de permis (associations et représentants syndicaux). Ceux-ci ont 48 heures pour fournir une liste répondant aux critères du demandeur. Afin de pouvoir référer leurs membres, les associations de travailleurs ou d'employeurs doivent maintenant demander un permis de référence auprès du Bureau des permis du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce permis, valide pour trois ans, est révoquant en cas d'infraction au règlement.

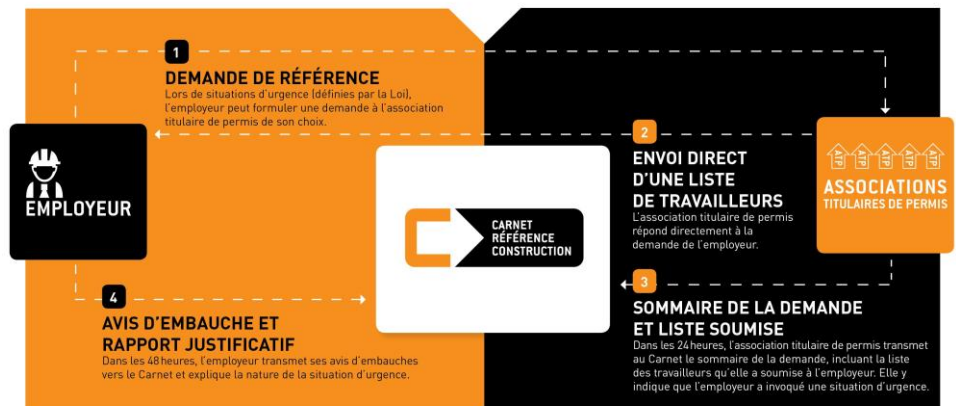
Les employeurs qui procèdent à des embauches directes (la majorité des embauches) ou qui portent leur choix sur les candidats et candidates issus des listes doivent obligatoirement le déclarer en remplissant des « avis d'embauche ».



EMBAUCHE DIRECTE



SITUATION D'URGENCE



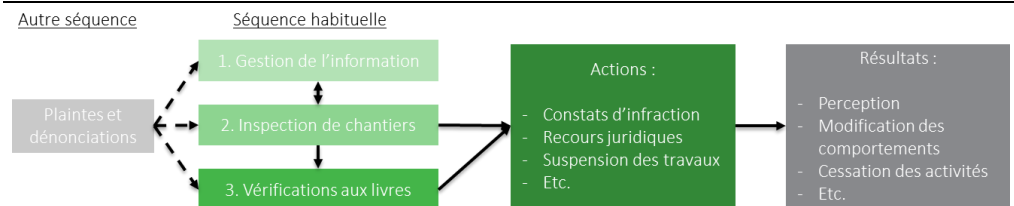
Pour plus d'information CARNET.CCQ.ORG | Tous droits réservés. ©Commission de la construction du Québec.

ANNEXE VI : LE PROCESSUS DE DÉTECTION ET DE CORRECTION DES SITUATIONS DE NON-CONFORMITÉ

La CCQ applique un processus en trois étapes mené par trois équipes distinctes pour détecter et corriger les situations de non-conformité.

1. Le processus commence par une bonne gestion de l'information : l'analyse des contrats et des intervenants actifs sur un chantier permet de prioriser et guider les interventions aux livres et sur le terrain; certains intervenants et certains secteurs présentent en effet davantage de risques⁶⁷.
2. Le processus se poursuit par des visites sur les chantiers pour détecter les situations non conformes.
3. La dernière étape consiste dans la vérification des livres sur les chantiers.

Processus de détection et de correction des situations de non-conformité



Source : CCQ.

La CCQ peut se fonder sur des plaintes ou des dénonciations pour se guider dans ses enquêtes. Une fois les enquêtes menées, elle peut remettre des constats d'infraction, intenter des recours juridiques (hypothèques légales, poursuites pénales) et, en dernier recours, suspendre les travaux s'il n'y a pas modification des comportements ou cessation des activités litigieuses. La CCQ peut aussi transférer des dossiers aux entités concernées.

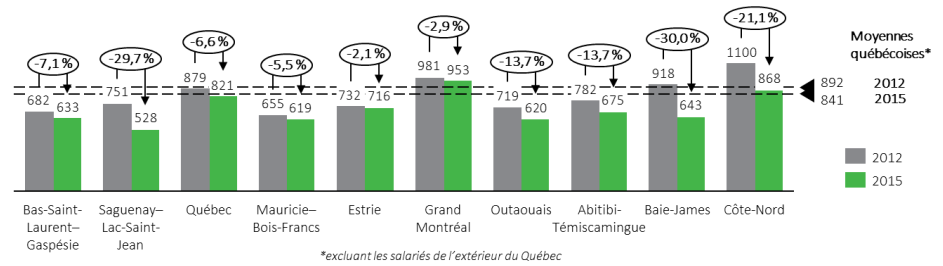
La CCQ dispose de plusieurs équipes pour lutter contre le travail au noir. Au premier échelon, ses ressources régionales, les plus nombreuses, effectuent le plus grand nombre de visites sur les chantiers. À l'échelon intermédiaire, l'équipe d'intervention procède à des vérifications un peu plus pointues. Finalement, l'équipe tactique se charge des vérifications complexes.

L'équipe d'intervention effectue des vérifications directes, le plus souvent pour détecter les heures non déclarées. La Loi permet à la CCQ d'examiner le registre obligatoire et la liste de paie de tout employeur. Elle peut exiger ces documents, et l'employeur doit les produire dans un délai de 10 jours.

L'équipe tactique lutte contre l'évasion fiscale et tente de détecter, par l'analyse des plaintes salariales et par des vérifications aux livres, des stratagèmes de fausse facturation, de blanchiment d'argent, de sous-traitance à outrance ou de faillites à répétition. Les interventions aux livres sont des analyses comptables des factures, des états financiers, des livres de paie et des contrats des employeurs. L'équipe peut, en dernier recours, ordonner la suspension des travaux sur un chantier. Notons enfin que les effectifs de l'équipe d'intervention et de l'équipe tactique sont en décroissance depuis quelques années.

67. Parmi les secteurs à risques, on compte celui des systèmes intérieurs, du coffrage, de la maçonnerie, des travaux après sinistre, des travaux routiers, etc.

ANNEXE VII : LES HEURES MOYENNES TRAVAILLÉES PAR LES TRAVAILLEURS DE LEUR RÉGION DE DOMICILE



ANNEXE VIII : RÉFÉRENCES

Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-33-39-2.html>

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-20>

Rapport annuel de gestion 2015 de la CCQ : http://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/RapportsAnnuels/Rapport%20annuel%202015_final.pdf?profil=GrandPublic

Rapport annuel de gestion du Secrétariat du travail 2014-2015 : http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_rapport_annuel_2014-2015.pdf

Site de la CCQ : <http://www.ccq.org/fr-CA/Accueil>

Site du Secrétariat du travail : <https://www.travail.gouv.qc.ca/>

Statistiques relatives à l'industrie de la construction : <http://www.ccq.org/fr-CA/Publications/Stats/StatistiquesHistoriques/StatistiquesHistoriques2015/StatistiquesHistoriques2015>

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec

