

# ÉTUDE QUINQUENNALE SUR L'ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

2017-2021



**Rédaction**

Direction des études et de l'information sur le travail  
Ministère du Travail

Commission de la construction du Québec

**Édition**

Direction générale des communications  
Ministère du Travail

**Diffusion**

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse :  
<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/construction>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-96494-0 (PDF)

© Gouvernement du Québec

# MOT DU MINISTRE



Ce rapport quinquennal brosse le portrait du domaine de la construction de 2017 à 2021. Il s'inscrit dans le cadre 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).

Au cours de cette période, à l'exception de l'année 2020 qui a été marquée essentiellement par la crise sanitaire, une hausse de tous les indicateurs de l'industrie a été observée, notamment les heures travaillées, le nombre de salariés, le salaire annuel moyen, auxquels s'ajoute le recrutement de plusieurs nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs.

La Commission de la construction du Québec a déployé plusieurs actions majeures afin d'assurer une meilleure conformité dans le secteur de la construction et de lutter plus efficacement contre le travail non déclaré. La sensibilisation, la prévention ainsi que les vérifications sur les chantiers et dans les livres comptables des employeurs en sont quelques exemples.

Elle s'est aussi efforcée de favoriser l'inclusion des personnes sous-représentées en emploi et d'améliorer le climat de travail.

Je tiens à souligner l'apport inestimable de la Commission de la construction du Québec dans la préparation de ce rapport. Bien au fait de la réalité du milieu, elle constitue une référence et une alliée de taille pour l'évolution de cette industrie dynamique et fort importante pour le Québec.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Le ministre du Travail,

A handwritten signature in black ink that reads "Jean Boulet". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jean Boulet

Québec, novembre 2023



# TABLE DES MATIÈRES

MOT DU MINISTRE.....	3
TABLE DES MATIÈRES .....	5
LISTE DES FIGURES .....	6
LISTE DES TABLEAUX .....	7
SOMMAIRE.....	8
INTRODUCTION.....	10
1. ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE .....	11
PARTICULARITÉS ÉCONOMIQUES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	11
TOUS LES INDICATEURS À LA HAUSSE .....	12
PLUSIEURS NOUVELLES TRAVAILLEUSES ET NOUVEAUX TRAVAILLEURS RECRUTÉS DANS L'INDUSTRIE AU COURS DE LA PÉRIODE 2017-2021 .....	14
LES ABANDONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	16
LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION.....	17
DES SITUATIONS RÉGIONALES DIFFÉRENTES .....	19
2. LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	21
LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION .....	21
REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS SYNDICALES .....	22
INTERLOCUTEURS PATRONAUX .....	23
NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	24
FAITS SAILLANTS DES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES 2017-2021 ET 2021-2025 .....	25
3. LES ACTIONS ET DÉFIS DE LA CONFORMITÉ.....	27
LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ.....	27
SENSIBILISATION ET PRÉVENTION .....	28
VÉRIFICATIONS EN CHANTIER ET DANS LES LIVRES COMPTABLES DES EMPLOYEURS .....	29
LES VÉRIFICATIONS DANS LES LIVRES COMPTABLES DES EMPLOYEURS.....	31
DES ACTIONS CIBLÉES SUR DES SECTEURS À RISQUE DE TRAVAIL NON DÉCLARÉ .....	33
COLLABORATION INTERORGANISMES.....	33
LE FONDS D'INDEMNISATION .....	35
4. LES QUESTIONS D'INCLUSION ET DE CLIMAT SAIN .....	36
L'INCLUSION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	36
L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT .....	38
5. LES QUESTIONS DE MOBILITÉ.....	39
LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS PRÉFÉRENTIELS.....	40
LES RÈGLES DE MOBILITÉ.....	40
LA MOBILITÉ SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS.....	40
L'ÉVOLUTION SELON LES RÉGIONS .....	41
LES ENTENTES INTERPROVINCIALES .....	42
LA MOBILITÉ INTERNATIONALE .....	42
CONCLUSION.....	43
ANNEXES.....	44

# LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base dans la construction au Québec et contribution de la construction à la variation du PIB au Québec : 2017-2021 .....	11
Figure 2 :	Indice des cours de métaux de janvier 2016 à janvier 2021.....	12
Figure 3 :	Taux de croissance annuel de certains indicateurs de l'industrie de la construction (2017-2021).....	12
Figure 4 :	Les heures travaillées dans les différents secteurs de la construction de 2017 à 2021.....	13
Figure 5 :	Évolution de l'effectif des salariés de la construction de 2017 à 2021 .....	14
Figure 6 :	Évolution de l'effectif des employeurs de la construction de 2017 à 2021 .....	17
Figure 7 :	Répartition des employeurs par secteur selon le nombre de salariés.....	18
Figure 8 :	Répartition des heures entre les grands centres et les autres régions .....	19
Figure 9 :	Proportion de salariés qui travaillent seulement dans leur région de domicile .....	20
Figure 10 :	Évolution du nombre de visites effectuées par la CCQ sur les chantiers de 2016 à 2022 .....	29
Figure 11 :	Répartition du nombre d'infractions pénales et de situations d'heures non déclarées constatées sur la période 2016-2022.....	30
Figure 12 :	Répartition par année du nombre de visites de chantiers mené par la CCQ avec partenaire ACCES construction de 2017-2018 à 2021-2022.....	34
Figure 13 :	Répartition par région des heures moyennes effectuées par les travailleuses et les travailleurs de l'extérieur des régions au cours de la période 2017-2021 .....	39
Figure 14 :	Variation par région du nombre de salariés entre 2017 et 2021 .....	41

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition par tranche d'âge des travailleuses et des travailleurs nouvellement recrutés dans l'industrie de la construction sur la période 2017-2021 .....	15
Tableau 2 : Répartition des travailleuses et des travailleurs nouvellement recrutés selon qu'ils sont diplômés ou non .....	15
Tableau 3 : Représentativité des syndicats selon les résultats des scrutins de 2016 et 2020 .....	22
Tableau 4 : Représentativité des associations patronales depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2020 .....	23
Tableau 5 : Répartition des activités de sensibilisation selon le nombre de donneurs d'ouvrage rencontrés, le nombre d'associations patronales et syndicales rencontrées et le nombre de nouveaux employeurs contactés, par année, de 2018 à 2022.....	28
Tableau 6 : Répartition des infractions pénales constatées par type d'infraction.....	30
Tableau 7 : Nombre de vérifications aux livres et montants réclamés sur la période 2017-2018 à 2021-2022.....	31
Tableau 8 : Situation des stratégies d'évasion fiscale détectées par année de 2016 à 2022 .....	32
Tableau 9 : Plans d'opération déployés, 2016-2017 à 2021-2022 .....	33
Tableau 10 : Répartition des dossiers référés à d'autres organismes de 2019 à 2022 .....	34
Tableau 11 : Répartition des indemnisations versées par le FISIC, de 2017 à 2021.....	35
Tableau 12 : Évolution du nombre et de la proportion de salariés avec la mention « Employeur préférentiel » versus le nombre et la proportion de salariés sans aucune mention de 2017 à 2021.....	40

# SOMMAIRE

Ce rapport quinquennal vise l'industrie de la construction qui est assujettie 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 (Loi R-20). Il présente objectivement le portrait de la réalité de l'industrie de la construction de 2017 à 2021 comme prévu par cette Loi (article 126.05).

## SITUATION ÉCONOMIQUE

La contribution de l'industrie de la construction à la variation du produit intérieur brut (PIB) a été positive sur toute la période 2017-2021 à l'exception de l'année 2020, marquée essentiellement par la crise sanitaire qui a impacté de façon importante le secteur de la construction. Contrairement à la période 2012-2016 caractérisée par la baisse de la plupart des indicateurs de l'industrie de la construction, durant la période 2017-2021, on a observé une hausse de tous les indicateurs de l'industrie, notamment les heures travaillées, le nombre de salariés, le salaire annuel moyen, la moyenne annuelle des heures travaillées et la masse salariale. Le recrutement de plusieurs nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs constitue une des caractéristiques distinctives de la période. En effet, l'industrie a accueilli 80 350 nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs entre 2017 et 2021, ce qui représente une augmentation de 58 % par rapport à la période précédente. La majorité de ces nouvelles recrues ne sont toutefois pas diplômées (77,65 %) et sont plus susceptibles de quitter leur emploi. Pour sa part, le nombre d'employeurs demeure plutôt stable dans le temps, totalisant autour de 26 000, et les petites entreprises sont plus fortement représentées dans l'industrie. La situation générale de l'industrie de la construction au Québec cache toutefois des disparités régionales, comme les heures travaillées, qui sont majoritairement concentrées dans les grands centres (80 % des heures travaillées sont effectuées dans le Grand Montréal, au Québec et en Outaouais).

## LES RELATIONS DU TRAVAIL

Durant la période couverte par le rapport, un scrutin syndical et deux négociations collectives en vue du renouvellement des conventions collectives du secteur ont eu lieu. Le scrutin syndical de 2020 n'a pas bousculé l'ordre de représentativité des syndicats issu du scrutin de 2016, même si la Centrale des syndicats démocratique (CSD-Construction), la Confédération des syndicats nationaux (CSN Construction) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) ont perdu des membres au profit du Syndicat québécois de la construction (SQC). Les négociations collectives de 2017 ont été marquées par l'exercice du droit de grève par l'Alliance syndicale du 24 au 30 mai 2017 avec une reprise du travail qui n'a eu lieu qu'après l'adoption d'une loi spéciale. Les négociations de 2021 se sont plutôt déroulées sans incident majeur et les parties ont pu entériner des ententes de principe le 7 juillet 2021.

## LES ACTIONS ET LES DÉFIS DE LA CONFORMITÉ

Au cours de la période 2017-2021, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a déployé trois types d'actions majeures afin d'assurer une meilleure conformité dans l'industrie de la construction et de lutter plus efficacement contre le travail non déclaré. Il s'agit de la sensibilisation et de la prévention, des vérifications en chantier et dans les livres comptables des employeurs, puis des collaborations interorganismes. Concernant les activités de sensibilisation, au total 183 donneurs d'ouvrage ainsi que 347 associations patronales et syndicales ont été rencontrés durant cette période. Aussi, 1 517 nouveaux employeurs ont pu être contactés. Au cours de la période considérée, les vérifications en chantier ont permis de relever diverses infractions pénales en regard de la Loi R-20 ou de la réglementation qui en découle. La non-détention de certificat de compétence demeure l'infraction pénale la plus observée sur toute la période. Les vérifications faites aux livres comptables des employeurs ont connu une baisse sur la période, passant de 1 530 en 2017-2018 à 1 041 en 2021-2022. Les actions des unités spécialisées et tactiques de la CCQ ont permis de déceler des stratagèmes d'évasion fiscale, dont les plus fréquents sont la non-déclaration significative d'heures de travail. Des actions ciblées sur des secteurs à risque de travail non déclaré ont été aussi menées sur toute la période. Enfin, la CCQ a collaboré avec d'autres organismes pour lutter contre le travail non déclaré. Les visites conjointes de la CCQ avec d'autres partenaires ont varié de 617 en 2017-2018 à 1 061 en 2021-2022.



## LES QUESTIONS D'INCLUSION ET DE CLIMAT SAIN

Des efforts ont été déployés par la CCQ pour répondre aux questions d'inclusion et de climat de travail sain dans l'industrie de la construction. Les actions d'inclusion ont ciblé spécifiquement les femmes, les Premières Nations et Inuit, les minorités visibles et les personnes immigrantes. Concernant l'inclusion des femmes, la CCQ et ses partenaires ont poursuivi la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF 2015-2024). La cible de 3 % fixée pour 2018 a été franchie en 2021 avec 3,27 % de femmes actives, ce qui représente 6 250 travailleuses. Le nombre d'entreprises embauchant les femmes a connu une progression de 60 % sur la période et les entrées annuelles de femmes dans l'industrie sont en forte accélération. Pour ce qui est des Premières Nations et Inuit, les actions d'inclusion ont permis d'augmenter la présence des Autochtones de 32,3 %. Le nombre d'entreprises embauchant des Autochtones a aussi connu une hausse de 31,5 % et les entrées annuelles d'Autochtones dans l'industrie ont cru de 44,3 % depuis 2017. Enfin, diverses actions ont été déployées pour soutenir l'inclusion des minorités visibles et des personnes immigrantes. La CCQ a aussi pris diverses initiatives depuis 2017 pour offrir de l'accompagnement lors des situations de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Il s'agit notamment d'offrir du soutien aux travailleuses, aux travailleurs et aux entreprises qui sont confrontés à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel à travers la ligne relais-construction. Ajouté à cela, nommons l'ajout d'une section intitulée « Connaître mes droits » sur le site ccq.org et la mise en place d'un service confidentiel destiné aux personnes victimes ou témoins de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, de violence et d'autres situations impliquant l'absence d'un climat de travail sain.

## LES QUESTIONS DE MOBILITÉ

En matière de mobilité, les plus petites régions sont les plus susceptibles de recourir aux travailleuses et aux travailleurs de l'extérieur pour répondre aux besoins de leurs chantiers. Ainsi, pour la période 2017-2021, la Baie-James, par exemple, doit faire effectuer en moyenne 91 % de ses heures par des salariés provenant d'autres régions. La proportion de travailleuses et de travailleurs préférentiels, qui sont susceptibles de suivre l'employeur partout au Québec, est passée de 45 % en 2017 à 53 % en 2021. La hausse des heures travaillées au cours de la période a ainsi permis à plus de travailleuses et de travailleurs de se qualifier comme travailleuses et travailleurs préférentiels. Entre 2017 et 2021, 16 % des travailleuses et de travailleurs de l'industrie ont travaillé à l'extérieur de leur région de domicile. Certains métiers et certaines occupations sont plus mobiles que d'autres. C'est le cas des chaudronnières et des chaudronniers avec une proportion de 65 %, ainsi que de la main-d'œuvre de ligne, dont 60 % a dû se déplacer durant cette période. La mobilité des employeurs entre les secteurs est assez limitée et la majorité, soit 67 % des entreprises de l'industrie, n'opère que dans un seul des quatre secteurs (génie civil et voirie, industriel, institutionnel et commercial, résidentiel). Dans le cadre des ententes interprovinciales, le nombre de salariés provenant de l'extérieur a augmenté de 696 en 2017 à 1 011 en 2021. Leur proportion est assez marginale dans la construction assujettie, soit moins de 1 % de l'effectif de travailleuses et de travailleurs entre 2017 et 2021. Les heures effectuées par les travailleuses et les travailleurs provenant de l'extérieur sont essentiellement réalisées dans la région de l'Outaouais (60 % des heures) en raison de sa proximité avec l'Ontario. Enfin, depuis la signature en 2008 de l'entente entre la France et le Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, 71 permis d'exercice ont été délivrés, 371 demandes d'autorisation légale d'exercer ont été reçues et 109 d'entre elles ont été acceptées à la fin de la période couverte par le rapport.

# INTRODUCTION

Du fait de son rôle dans le développement économique du Québec, l'industrie de la construction représente l'un des secteurs économiques les plus importants de la province du Québec. Cette industrie possède des caractéristiques uniques liées notamment à l'organisation du travail par projets, à la durée limitée de ses projets, à la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'aux fluctuations cycliques et saisonnières. Prises ensemble, les caractéristiques uniques de l'industrie de la construction peuvent avoir des implications pour l'emploi dans le secteur. Doorey D. et Mandryk, J. (2022)<sup>1</sup> ont identifié le risque de mise à pied permanente, le problème unique de sous-investissement dans la formation professionnelle et le sous-investissement structurel dans les avantages sociaux du secteur non syndiqué de l'industrie comme conséquences associées à ses caractéristiques uniques. C'est donc en reconnaissance du caractère unique des relations de travail dans la construction que plusieurs provinces et territoires à travers le Canada ont introduit dans leurs lois sur les relations de travail, des dispositions spécifiques à l'industrie de la construction<sup>2</sup>. Le Québec s'est démarqué en se dotant d'une loi distincte du Code du travail qui porte spécifiquement sur les relations de travail dans la construction. Il s'agit 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 »). En vertu de l'article 126.0.5 de la version modifiée de la Loi R-20 du 2 décembre 2011, « le ministre effectue ou fait effectuer, en collaboration avec la Commission<sup>3</sup>, et rend disponible tous les cinq ans une étude sur l'évolution de l'industrie de la construction au Québec ».

La présente étude est la deuxième réalisée après la modification de la loi R-20 par l'Assemblée nationale. Elle vise à rendre compte de l'évolution des principaux thèmes analysés dans la première étude et à analyser la situation générale de l'industrie pour la période 2017-2021. Certaines thématiques qui font désormais l'objet de publications périodiques de la CCQ ont été moins développées ou ne sont pas du tout abordées dans cette étude. C'est notamment le cas du service de référence de la main-d'œuvre et du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.

L'étude est structurée autour de cinq thématiques : la situation économique, les relations de travail, les actions et les défis liés à la conformité, les questions d'inclusion et de climat sain et les questions de mobilité.

1. Doorey, D. J., & Mandryk, J. (2022). Mapping Ontario's Distinctive Model of Construction Labour Law. *Canadian Lab. & Emp. LJ*, 24, 207.
2. L'Ontario, l'Alberta, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador ont des dispositions spéciales régissant l'industrie de la construction dans le cadre distinct des lois sur les relations de travail de ces provinces.
3. Il s'agit de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

# 1. ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Cette première section brosse le portrait de la situation économique dans l'industrie de la construction entre 2017 et 2021. Si certains indicateurs utilisés reposent sur une définition très large de l'industrie, les analyses se restreignent pour la plupart aux activités assujetties à la Loi R-20, lesquelles représentent environ les deux tiers du travail dans la construction<sup>4</sup>.

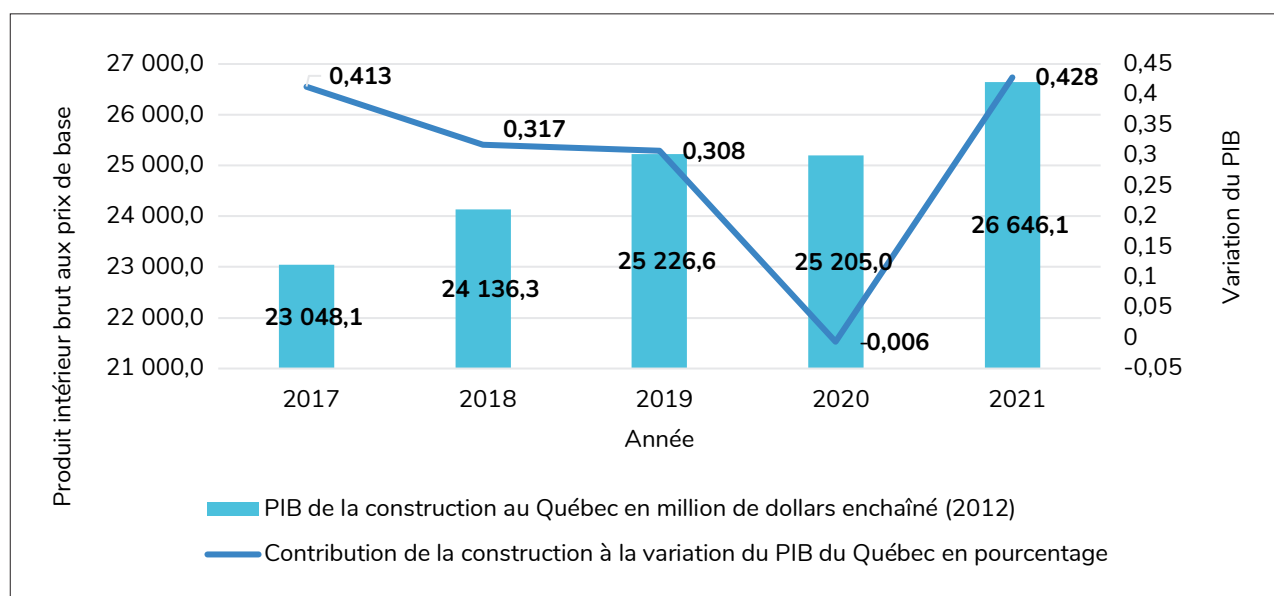
## PARTICULARITÉS ÉCONOMIQUES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

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.

## INVESTISSEMENTS EN CAPITAL FIXE DES ENTREPRISES<sup>5</sup> ET CONTRIBUTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU PIB DU QUÉBEC

Sur la période 2017-2021, on observe généralement une croissance des investissements en capital fixe des entreprises à l'exception de l'année 2020 où l'on observe un recul de ces investissements. Ces investissements ont notamment crû de 2 % en 2017, 3,1 % en 2018, 2,7 % en 2019 et 7,2 % en 2021. Toutefois, ils ont diminué de 2,5 % en 2020. En effet, l'analyse du contexte économique de la période 2017-2021 ne peut se faire en excluant le contexte de la crise sanitaire de 2020 et les mesures prises dans la foulée de cette dernière. À cet égard, la contribution de l'industrie de la construction à la variation du PIB du Québec a été positive sur toute la période analysée, à l'exception de l'année 2020, où l'on observe une contribution négative de l'industrie (Figure 1). Le ralentissement des activités de construction durant la crise sanitaire de l'année 2020 peut expliquer cette contribution négative observée durant cette année.

**FIGURE 1 : PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) AUX PRIX DE BASE DANS LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC ET CONTRIBUTION DE LA CONSTRUCTION À LA VARIATION DU PIB AU QUÉBEC : 2017-2021**



Source : Statistique Canada. [Tableau 36-10-0400-01 : Produit intérieur brut \(PIB\) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, part en pourcentage](#) et [Tableau 36-10-0402-01 : Produit intérieur brut \(PIB\) aux prix de base, par industries, provinces et territoires \(x 1 000 000\)](#).

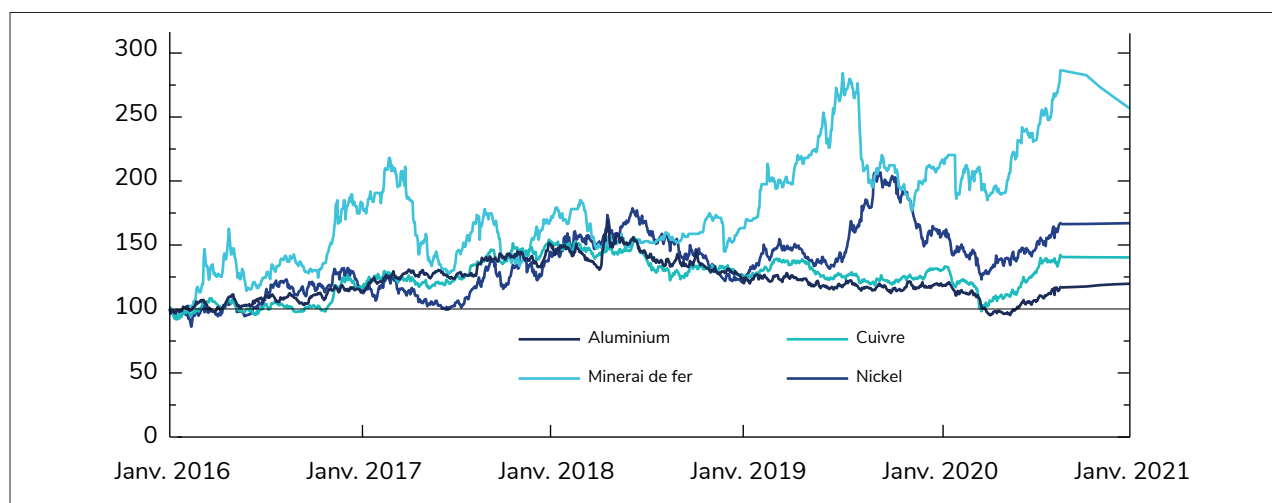
4. Commission de la construction du Québec, Rapport annuel de gestion 2015.

5. Données de l'ISQ, Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

## LE CYCLE MINIER FAVORABLE SUR LA PÉRIODE

De leur côté, les projets industriels ont généralement connu, à l'échelle mondiale, un cycle minier favorable en janvier 2017, suivi d'une période d'augmentation exponentielle de 18,2 % des cours des métaux de base entre février et août 2020 (voir la figure 2). En effet, en 2020, la pandémie de la COVID-19 a d'abord entraîné des ruptures d'approvisionnement dans le secteur minier, puis un regain d'activité industrielle en Chine qui concentre à elle seule la moitié de la demande des métaux de base au monde. Ce contexte a aidé les cours à revenir à leurs niveaux d'avant la pandémie. L'année 2020 (entre février et août 2020) a ainsi connu des progressions records des cours de métaux de base. Il en est de même du minerai de fer (hausse record de 37,0 % sur l'année), du cuivre (+14,4 %), de l'aluminium (+3,0 %) et du nickel (+14,6 %). Les prévisions du Fonds monétaire international (FMI) ont estimé à 0,8 % la progression moyenne de l'indice annuel des cours de métaux en 2020 et à 3 % en 2021.

FIGURE 2 : INDICE DES COURS DE MÉTAUX DE JANVIER 2016 À JANVIER 2021

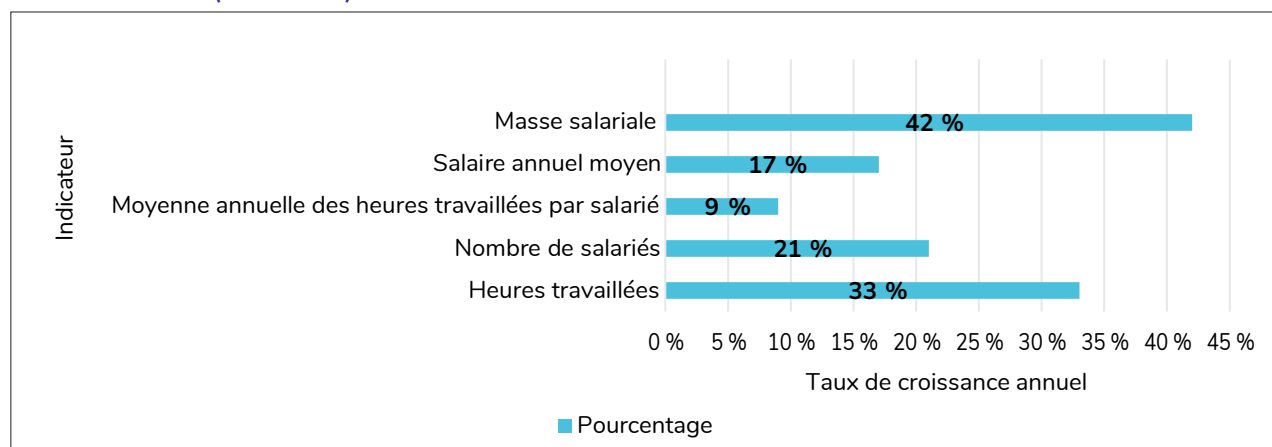


Source : Fonds monétaire international. Perspectives de l'économie mondiale : une ascension longue et difficile (page 46), octobre 2020.

## TOUS LES INDICATEURS À LA HAUSSE

Contrairement à la période 2012-2016 qui est caractérisée par la baisse de la plupart des indicateurs de l'industrie, la période 2017-2021 est, pour sa part, caractérisée par la hausse de tous les indicateurs de l'industrie. Cela inclut les heures travaillées, le nombre de salariés, le salaire annuel moyen, la moyenne annuelle des heures travaillées et la masse salariale (Figure 3).

FIGURE 3 : TAUX DE CROISSANCE ANNUEL DE CERTAINS INDICATEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (2017-2021)



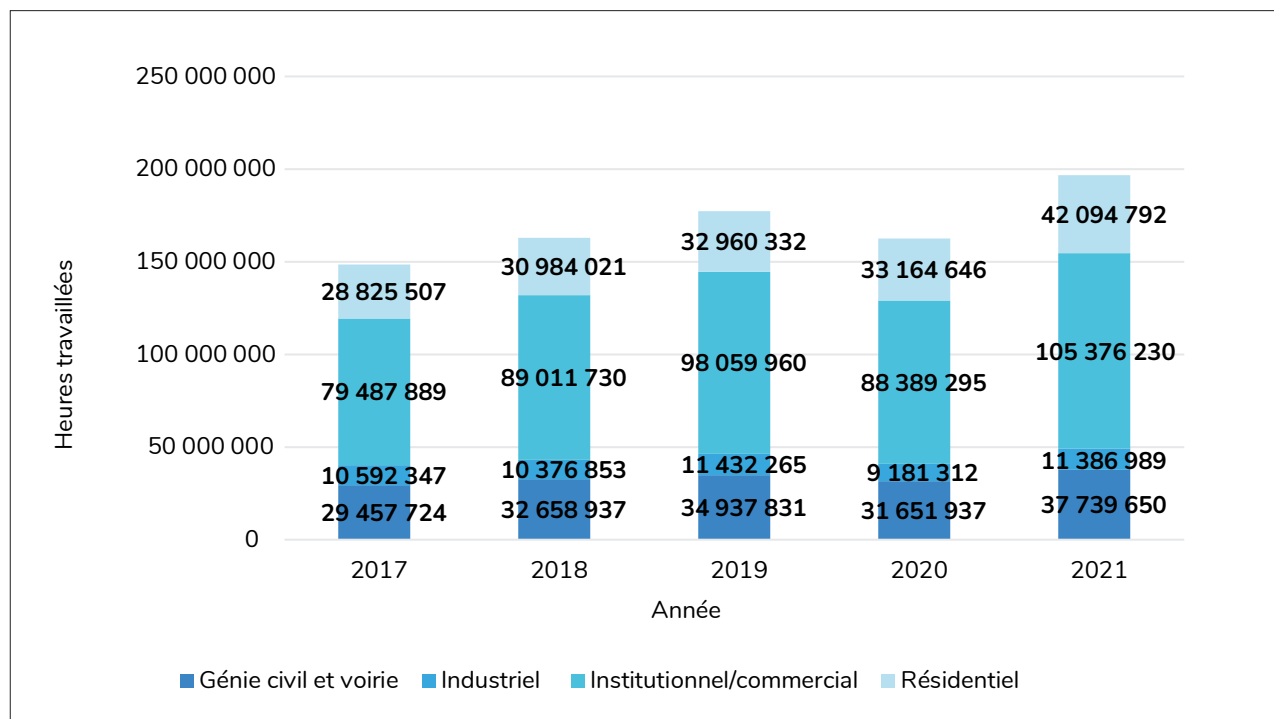
Source : Commission de la construction du Québec.

Les prochaines sections examinent ces indicateurs plus en détails.

## LES HEURES TRAVAILLÉES ONT FORTEMENT AUGMENTÉ DURANT LES DERNIÈRES ANNÉES

Les heures travaillées ont fortement augmenté dans la période allant de 2017 à 2021, passant de 148,4 millions d'heures en 2017 à près de 200 millions d'heures en 2021. Il s'agit de la plus forte augmentation observée au cours des dix dernières années puisque lors de la période 2012-2016, le sommet des heures travaillées correspondait à 166 millions d'heures et a été atteint en 2012. Cette croissance d'heures travaillées est essentiellement attribuable à la hausse des investissements dans les secteurs institutionnel et commercial, résidentiel ainsi que génie civil et voirie. Ainsi, dans le secteur institutionnel et commercial, les heures travaillées sont passées de 79,5 millions d'heures en 2017 à 105,4 millions d'heures en 2021 grâce à l'augmentation des investissements du gouvernement provincial dans la rénovation et la construction d'écoles, d'hôpitaux et de maisons des aînés. Dans le secteur du génie civil et voirie, les heures travaillées ont crû aussi, allant de 29,5 millions d'heures en 2017 à 37,7 millions d'heures en 2021, également grâce à l'augmentation des investissements du gouvernement. En effet, les investissements dans le réseau routier ont augmenté de 6 % sur la période 2017-2021 par rapport à la période 2012-2016. En ce qui concerne le secteur résidentiel, les heures travaillées sont passées de 28,8 millions d'heures à 42 millions d'heures. Seul le secteur industriel n'a pas connu d'augmentation notable d'heures travaillées sur la période avec 10,6 millions d'heures en 2017 et 11,4 millions d'heures en 2021.

FIGURE 4 : LES HEURES TRAVAILLÉES DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS DE LA CONSTRUCTION DE 2017 À 2021

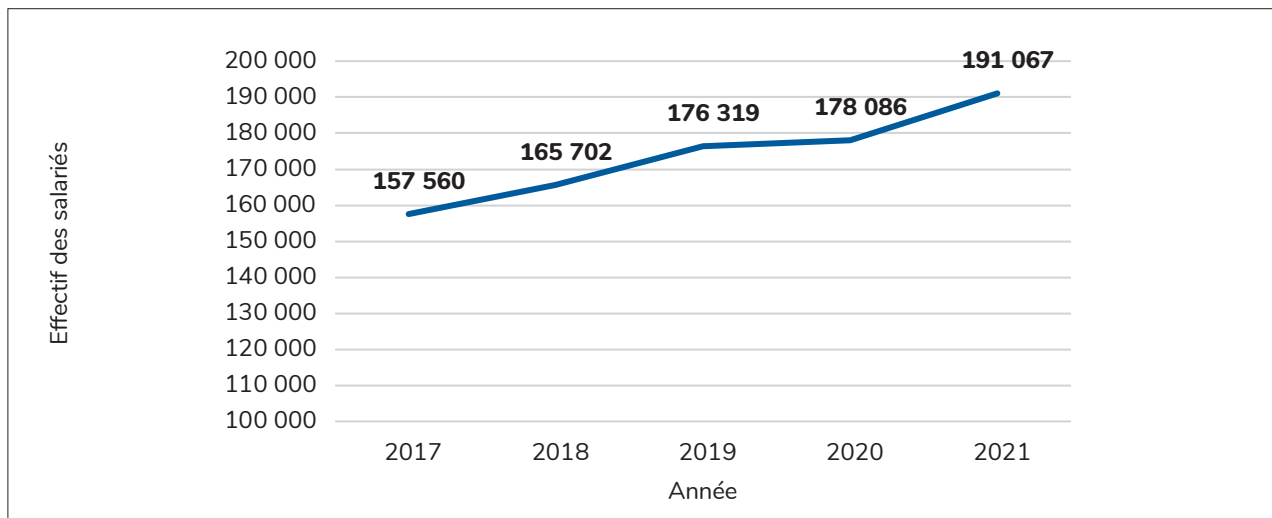


Source : Commission de la construction du Québec.

## LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE EST SOUS FORTE PRESSION DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

La forte hausse des heures travaillées observée dans la construction au cours de la période 2017-2021 a pu se faire naturellement avec une augmentation conséquente du nombre de travailleuses et de travailleurs dans le secteur. Ceux-ci sont passés de 157 500 en 2017 à 191 000 en 2021, soit une augmentation de 21 % durant cette période.

FIGURE 5 : ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION DE 2017 À 2021



Source : Commission de la construction du Québec.

Dans cet effectif de salariés, on observe l'accueil de beaucoup de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs, dont la hausse a varié de 11 158 en 2017 à 22 000 en 2021.

## PLUSIEURS NOUVELLES TRAVAILLEUSES ET NOUVEAUX TRAVAILLEURS RECRUTÉS DANS L'INDUSTRIE AU COURS DE LA PÉRIODE 2017-2021

Au total, l'industrie a accueilli 80 350 nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs entre 2017 et 2021. Il s'agit d'une hausse de 58 % par rapport à la période de 2012 à 2016. L'augmentation du nombre de ces travailleuses et travailleurs est le reflet de l'augmentation des heures travaillées sur la même période. Le tableau suivant présente la répartition par groupe d'âge et par année de ces nouvelles recrues.

**TABLEAU 1 : RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT RECRUTÉS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SUR LA PÉRIODE 2017-2021**

Tranche d'âge	2017	2018	2019	2020	2021
19 ans et moins	1 744	2 104	2 489	2 207	3 778
20 – 24	3 746	4 335	4 580	3 734	5 412
25 – 29	2 222	3 098	3 800	3 044	4 285
30 – 34	1 223	1 744	2 106	1 906	2 891
35 – 39	823	1 304	1 683	1 327	1 987
40 – 44	541	824	1 156	999	1 488
45 – 49	368	552	761	714	943
50 – 54	257	426	528	403	577
55 – 59	150	244	350	351	410
60 – 64	68	85	135	126	181
65 ans et +	16	17	35	25	48
<b>TOTAL</b>	<b>11 158</b>	<b>14 733</b>	<b>17 623</b>	<b>14 836</b>	<b>22 000</b>

Source : Commission de la construction du Québec.

## FORTE PROPORTION DE JEUNES DANS L'EFFECTIF DES NOUVELLES PERSONNES RECRUTÉES

Comme on peut le remarquer, une grande proportion de travailleuses et de travailleurs nouvellement recrutés dans l'industrie est constituée de jeunes de 19 à 34 ans. Une autre caractéristique de ces travailleuses et travailleurs de l'industrie est l'entrée d'une proportion importante des nouvelles recrues par une autre voie que celle de l'obtention d'un diplôme. Le tableau suivant présente la répartition de ces travailleuses et travailleurs nouvellement recrutés selon qu'ils soient diplômés ou non diplômés.

## LA MAJORITÉ DES NOUVELLES RECRUES ENTRENT DANS L'INDUSTRIE PAR LES BASSINS

**TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT RECRUTÉS SELON QU'ILS SONT DIPLÔMÉS OU NON**

ANNÉE	NON DIPLÔMÉ	DIPLÔMÉ	TOTAL	PROPORTION	
				NON DIPLÔMÉ	DIPLÔMÉ
2017	5 728	5 430	11 158	51,34 %	48,66 %
2018	9 277	5 456	14 733	62,97 %	37,03 %
2019	12 901	4 722	17 623	73,21 %	26,79 %
2020	11 413	3 423	14 836	76,93 %	23,07 %
2021	17 084	4 916	22 000	77,65 %	22,35 %

Source : Commission de la construction du Québec.

Pour 2020 et 2021, l'effectif total des travailleuses et des travailleurs nouvellement recrutés et qui sont non diplômés représente plus de trois fois l'effectif des salariés diplômés. Cette situation peut s'expliquer par le contexte général de la pénurie de main-d'œuvre qui fait en sorte que les bassins sont ouverts beaucoup plus souvent et longtemps dans certaines régions et pour certains métiers. Ces travailleuses et travailleurs non diplômés sont également ceux qui sont les plus susceptibles de quitter leur emploi.

## LES ABANDONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En 2021, la CCQ a publié une étude qui se penche plus spécifiquement sur la question des abandons dans l'industrie<sup>6</sup>, afin de mieux comprendre comment ces travailleuses et travailleurs nouvellement recrutés entrent dans l'industrie pour y rester, faire carrière, et comprendre les motivations de ceux qui choisissent de quitter.

En regardant plus attentivement les données de la CCQ sur de plus longues périodes, on constate les faits suivants :

- Globalement, le taux d'abandon est de 15 % après un an et de 35 % après 5 ans.
- Ce taux est plus élevé chez les personnes non diplômées (40 %) que chez les personnes diplômées (24 %) après 5 ans.
- Certains métiers comportent des taux d'abandon plus élevés, ce qui peut s'expliquer, entre autres, par une offre de travail plus importante dans des secteurs hors de la construction assujettie.
- Les femmes affichent un taux d'abandon systématiquement plus élevé que les hommes.
- Le secteur d'activité ne semble pas être un facteur déterminant dans la rétention ou l'abandon.
- Le fait de prendre un bon départ semble constituer un facteur de rétention, car plus les heures travaillées sont élevées dans la première année, plus le taux d'abandon diminue.
- L'âge est un facteur de rétention, car on remarque que plus un salarié est jeune à l'entrée, plus il a des chances de rester dans l'industrie.

Afin de bien comprendre les motivations qui poussent une personne à poursuivre une carrière dans le secteur de la construction ou à quitter ce secteur, la CCQ a bonifié son sondage auprès de salariés ayant eu un premier contact avec l'industrie dans les années précédentes. Il a révélé les faits suivants :

- C'est la passion pour le métier et le travail manuel qui attire d'abord une personne vers la construction. Viennent ensuite la rémunération, les conditions de travail, l'influence de la famille, les défis et les besoins de main-d'œuvre.
- On remarque aussi que les personnes qui entrent dans l'industrie avec l'aide d'une personne de confiance ont tendance à y rester, par rapport à celles qui entrent par des démarches individuelles – ce qui tend à donner de la valeur au réseau de soutien.
- La raison principale qui est évoquée pour expliquer le départ d'une personne est le manque de travail ou la fermeture de l'entreprise, ce qui évoque le fait de ne pas avoir été rappelé au travail après la fin du chantier. Les conditions de travail viennent au second rang, suivies par d'autres considérations plus personnelles.
- En ce qui concerne la perception du travail, la stabilité d'emploi, la pression générée par les délais de production, l'horaire de travail, la conciliation travail-famille et l'encadrement réglementaire sont des préoccupations pour les travailleuses et les travailleurs, mais pas nécessairement des facteurs déterminants qui poussent une personne à rester ou à quitter l'industrie.
- Le climat de travail semble toutefois expliquer en partie les abandons, car on remarque que les personnes qui ont quitté sont plus susceptibles de déclarer avoir eu de mauvaises relations avec l'employeur, une intégration difficile dans l'équipe de travail ou encore avoir subi de l'intimidation, de la discrimination ou du harcèlement.
- Sur une note positive, 60 % des travailleuses et des travailleurs qui ont quitté l'industrie aimeraient y revenir.

---

6. Commission de la construction du Québec (2021). Les abandons dans l'industrie de la construction du Québec. [\[https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons\\_2021.pdf?la=en&rev=71e1503b-4df44ba28aed9251c8a59668&hash=41ABC14DECB84920865E9EBDCD5DECE6\]](https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?la=en&rev=71e1503b-4df44ba28aed9251c8a59668&hash=41ABC14DECB84920865E9EBDCD5DECE6)

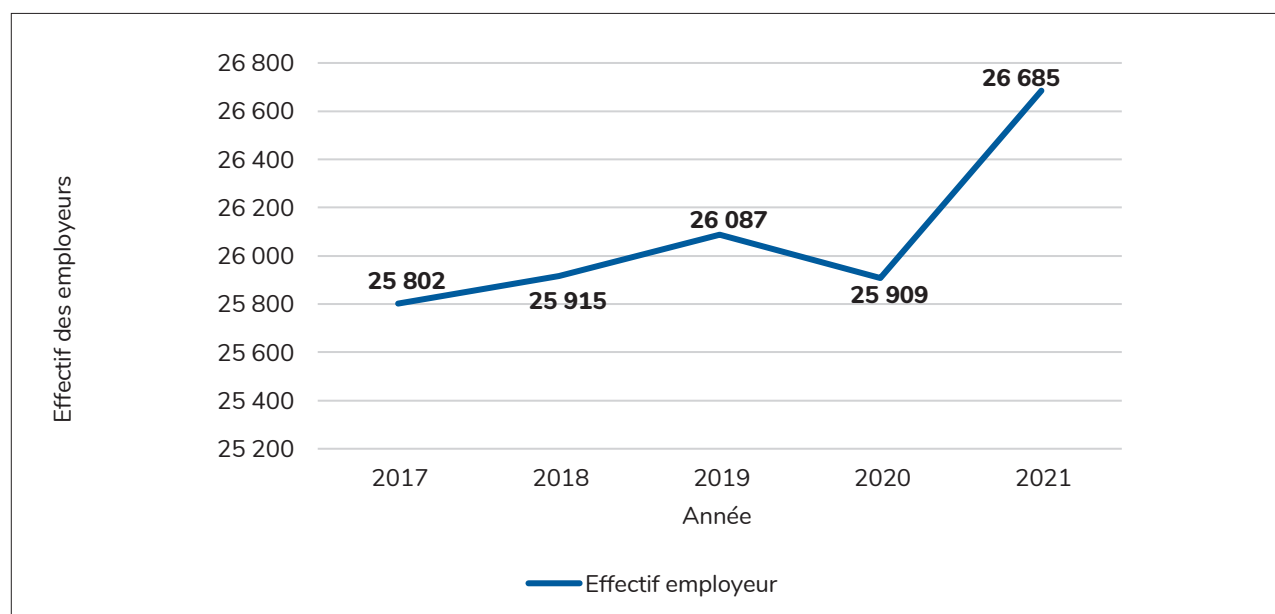


## LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION

### RELATIVE STABILITÉ DE L'EFFECTIF DES EMPLOYEURS SUR LA PÉRIODE

Le nombre d'employeurs dans l'industrie de la construction assujettie a tendance à demeurer stable. Malgré la hausse des heures travaillées, le nombre d'employeurs n'a pas beaucoup changé. Il tourne autour de 26 000, même si on observe un nombre relativement plus important d'employeurs en 2021 (26 685 employeurs en 2021 contre 25 802 en 2017). Cela se traduit par la hausse des heures moyennes par employeur qui sont passées de 5 750 en 2017 à 7 367 en 2021.

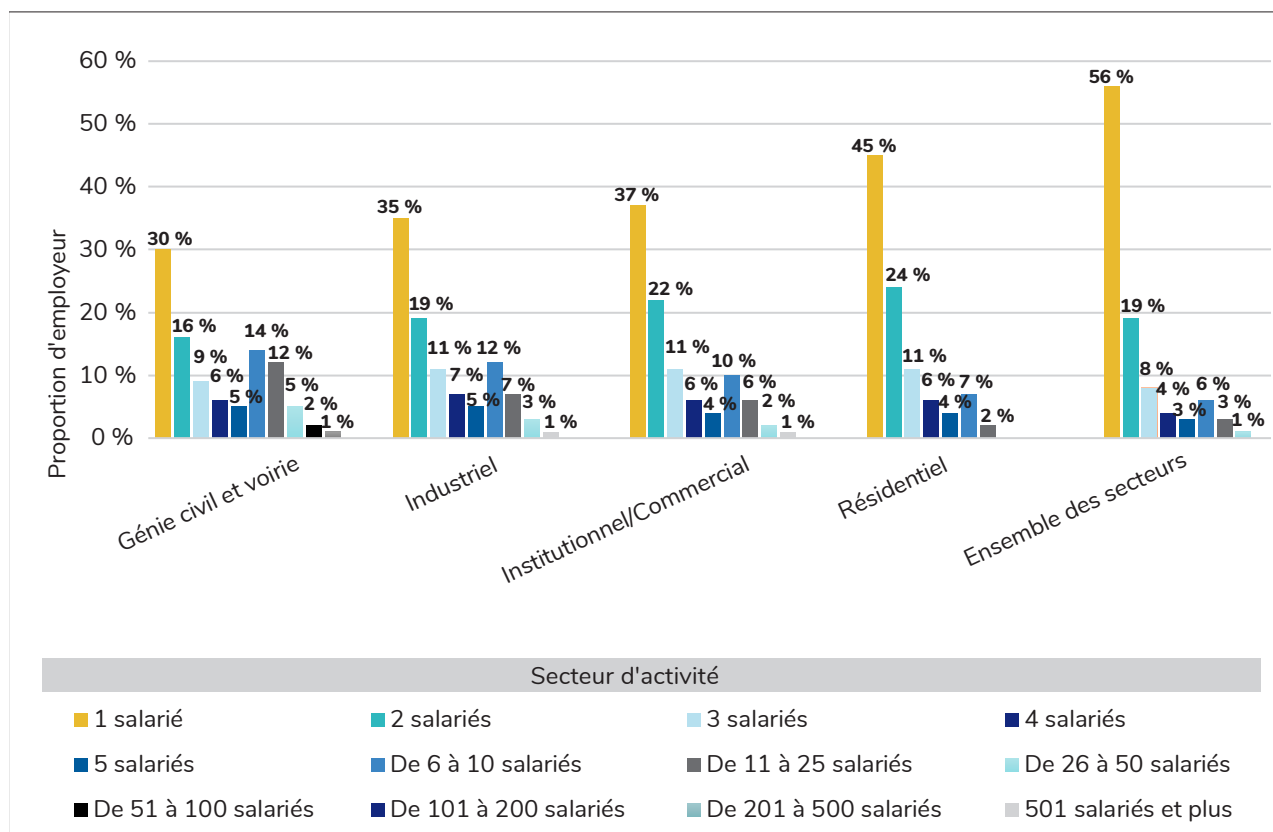
FIGURE 6 : ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION DE 2017 À 2021



Source : Commission de la construction du Québec.

## FORTE PRÉSENCE DES PETITES ENTREPRISES

FIGURE 7 : RÉPARTITION DES EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LE NOMBRE DE SALARIÉS



Source : Commission de la construction du Québec.

Comme pour la période 2012-2016, les petites entreprises sont majoritaires dans l'industrie de la construction. Cela se remarque par le fait que la majorité des employeurs du secteur embauchent un faible nombre de salariés. Ceci est particulièrement marqué dans le secteur résidentiel, où près de 70 % des employeurs embauchent seulement un ou deux salariés.

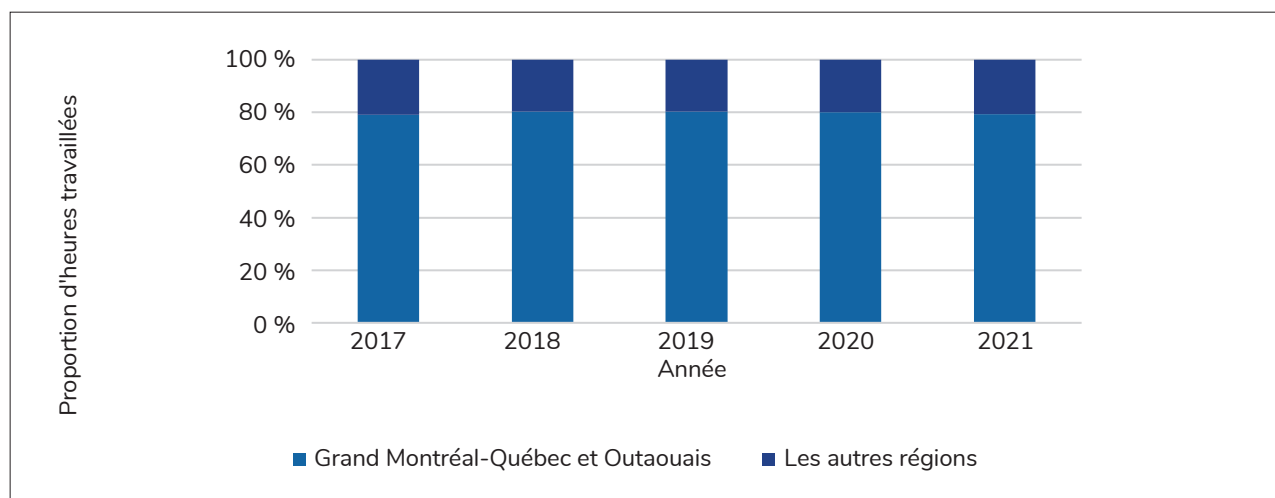
## DES SITUATIONS RÉGIONALES DIFFÉRENTES

La situation générale de l'industrie de la construction cache des disparités régionales qu'il convient de souligner.

### LA CONCENTRATION DES HEURES DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Même si on observe une croissance générale des heures travaillées sur la période analysée, cette croissance est plutôt limitée aux grands centres. Ainsi, les heures travaillées sont effectuées majoritairement (80 %) dans les régions du Grand Montréal, de Québec et de l'Outaouais. La tendance demeure inchangée entre 2017 et 2021. On peut donc dire que les activités du secteur sont essentiellement concentrées dans ces trois grands centres tout au long de la période concernée.

FIGURE 8 : RÉPARTITION DES HEURES ENTRE LES GRANDS CENTRES ET LES AUTRES RÉGIONS

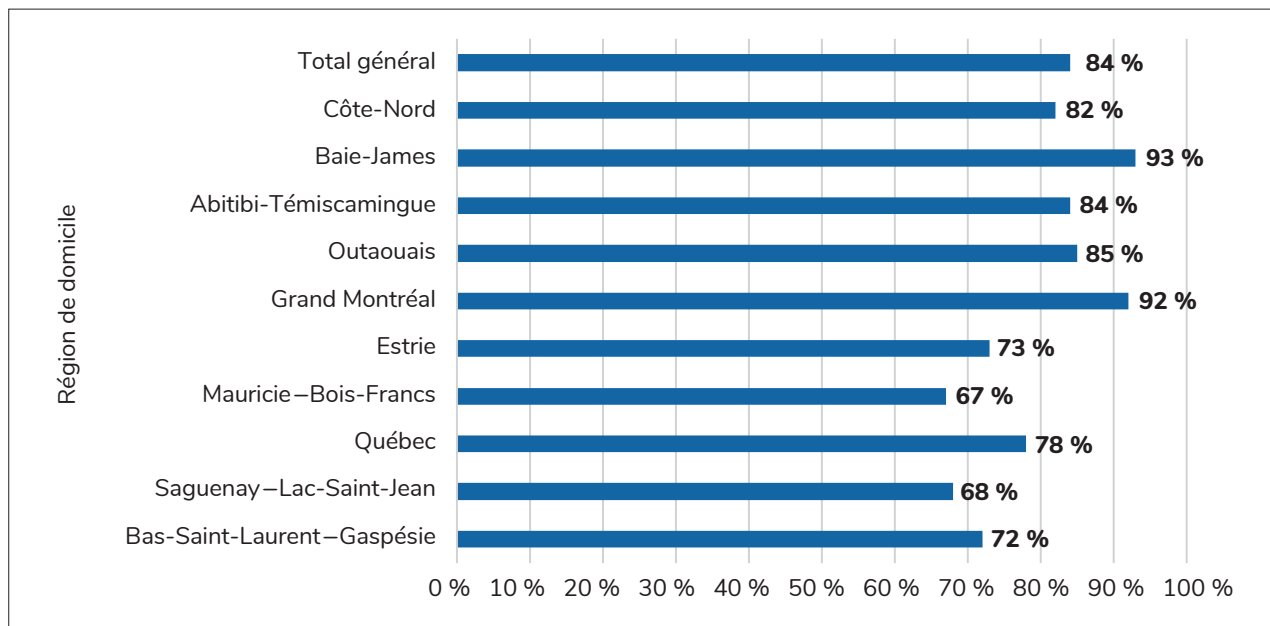


Source : Commission de la construction du Québec.

## LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DES GRANDS CENTRES SE DÉPLACENT MOINS EN DEHORS DE LEUR RÉGION

Dans l'ensemble, 84 % des salariés travaillent exclusivement dans leur région de domicile. Dans les grands centres (Grand Montréal : 92 % et Outaouais : 85 %), on observe que les salariés travaillent davantage dans leur propre région. La proportion est un peu plus faible dans la région de Québec (78 %). Plus le taux est faible, plus cela démontre que les travailleuses et les travailleurs de la région sont appelés à travailler dans d'autres régions, par exemple la Mauricie–Bois-Francs, où ils sont 67 % à ne travailler que dans leur région de domicile. Les domiciliés de la Baie-James (93 %) travaillent en grande proportion seulement dans leur propre région; une situation qui peut s'expliquer par la grande distance qui les sépare des grands centres.

FIGURE 9 : PROPORTION DE SALARIÉS QUI TRAVAILLENT SEULEMENT DANS LEUR RÉGION DE DOMICILE



Source : Commission de la construction du Québec.

## 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 propres caractéristiques. Les voici brièvement :

- Le *Code du travail*<sup>7</sup>, la *Loi sur les décrets de convention collective*<sup>8</sup> et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*<sup>9</sup> ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction (à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire).
- La présence d'associations syndicales représentatives et d'associations patronales reconnues par la Loi R-20.
- Le choix d'une association syndicale représentative obligatoire dans laquelle tout salarié doit manifester et faire connaître à la CCQ son choix en faveur de l'une ou l'autre des cinq associations représentatives. L'employeur peut uniquement utiliser les services d'une personne qui est titulaire d'une carte d'allégeance syndicale avec la mention de l'association représentative choisie. Le salarié a la possibilité de changer son allégeance syndicale lors d'un scrutin qui se tient 11 mois avant l'échéance des conventions collectives.
- L'adhésion obligatoire à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ);
- Le pluralisme syndical, mais limité à seulement cinq associations de travailleuses et de travailleurs, c'est-à-dire la CSD-Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (Conseil provincial International), la FTQ-Construction et le SQC qui peuvent faire constater leur représentativité et agir à titre d'association représentative.
- Du côté patronal, on dénombre quatre associations négociant au nom des employeurs du secteur. Il s'agit de l'Association de la construction du Québec (ACQ) pour les secteurs institutionnel et commercial; l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ) pour le secteur du génie civil et voirie; l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) pour le secteur résidentiel et l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) pour les clauses communes aux quatre secteurs.
- Les conventions collectives (quatre) à durée déterminée de quatre ans.
- La négociation sectorielle qui comporte quatre secteurs et 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. Les activités de chaque secteur se résument comme suit :

- **Génie civil et voirie** : il s'agit du secteur de la construction d'ouvrages d'intérêt général, d'utilité publique ou privée, qui comprend 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, qui comprend les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments et qui sont principalement réservés 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, comprenant les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments et qui sont principalement réservés 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, comprenant 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, qui est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages

---

7. *Code du travail*, RLRQ, c.C-27

8. *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2

9. *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, RLRQ, c. F-5

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.

## REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS SYNDICALES<sup>10</sup>

Elle correspond au pourcentage de salariés qui ont fait leur choix en faveur d'une association de salariés par rapport au nombre total de salariés qui ont fait connaître leur choix. Ce choix est fait dès l'entrée du salarié dans l'industrie et ce dernier a la possibilité de changer d'association tous les quatre ans lors d'un scrutin syndical encadré par la Loi R-20. L'allégeance syndicale de la travailleuse ou du travailleur qui n'a pas exercé son droit de vote lors du scrutin est reconduite automatiquement pour les quatre années suivantes. La représentativité syndicale des associations en date du dernier scrutin de 2020 se présente comme suit :

- FTQ-construction (43,0 %);
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (23,2 %);
- Syndicat québécois de la construction (19,0 %);
- CSD-construction (8,7 %);
- CSN-construction (6,1 %).

Si on compare les données des deux derniers scrutins, l'ordre de représentativité des syndicats n'a pas changé même si la CSD-Construction, la CSN-Construction et la FTQ-Construction ont perdu des membres, et ont été essentiellement gagnés par la SQC (dont la proportion de membres a crû de 3 points).

**TABLEAU 3 : REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS SELON LES RÉSULTATS DES SCRUTINS DE 2016 ET 2020**

	2020	2016	Écart 2016 et 2020
CSD-Construction	8,720 %	10,365 %	-1,645
CSN-Construction	6,105 %	6,041 %	0,064
International	23,159 %	23,618 %	-0,459
FTQ-Construction	43,001 %	43,860 %	-0,859
SQC	19,015 %	16,115 %	2,900

Source : Commission de la construction du Québec. Scrutin syndical 2020. [ [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/stats\\_rep\\_synd\\_scrutin\\_2020.pdf?la=fr-CA&rev=bf9762cbb35d49269180a0f-98771fe30&hash=E654D2E118F2399B9A77E445596C41DA](https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/stats_rep_synd_scrutin_2020.pdf?la=fr-CA&rev=bf9762cbb35d49269180a0f-98771fe30&hash=E654D2E118F2399B9A77E445596C41DA) ]

10. Résultats du scrutin syndical de 2020.

## INTERLOCUTEURS PATRONAUX

Tout employeur de la construction est tenu d'adhérer à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)<sup>11</sup>. Chacun des quatre secteurs de l'industrie est représenté par une association sectorielle d'employeurs. Les secteurs institutionnel et commercial ainsi que le secteur industriel sont représentés par la même association.

- secteur du génie civil et de la voirie : Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ);
- secteur industriel et 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).

**TABEAU 4 : REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS PATRONALES DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2020**

Secteur	Association patronale désignée	Représentativité aux fins de la sanction des clauses communes
Industriel	Association de la construction du Québec (ACQ)	6,276 %
Institutionnel et commercial	Association de la construction du Québec (ACQ)	55,306 %
Génie civil et voirie	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ)	20,217 %
Résidentiel	Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ)	18,101 %
Clauses communes aux quatre secteurs	Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)	

Source : Commission de la construction du Québec. [<https://www.ccq.org/fr-CA/loi-r20/relations-travail/associations-patronales>]

11. 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.

## NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le régime de négociation collective dans l'industrie de la construction est unique. Pour chacun des quatre secteurs de l'industrie, une convention collective est conclue. Certaines des clauses des quatre conventions collectives sont communes aux quatre secteurs, notamment la procédure de règlement de griefs, l'arbitrage et le régime complémentaire d'avantages sociaux de base. D'autres clauses sont spécifiques aux secteurs. Les clauses communes sont négociées entre les associations représentatives<sup>12</sup> et l'AECQ, et les clauses spécifiques sont négociées entre les associations représentatives et l'association sectorielle d'employeurs du secteur concerné. La procédure de négociation est résumée comme suit.

### PARTIE SYNDICALE

- Chaque association représentative syndicale participe aux négociations.
- Conclusion d'un protocole syndical de négociation.
- Acquisition du droit de grève (conditions précisées ci-dessous).

### PARTIE PATRONALE

- L'AECQ négocie les clauses communes.
- L'ACQ, l'ACRGQTQ 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

- Au moins trois associations syndicales représentatives favorables.
- Représentant ensemble plus de 50 % des salariés.
- Durée : quatre ans.
- Pour les employeurs, la majorité selon les statuts et les règlements de l'association patronale.

---

12. Les associations représentatives sont regroupées dans l'Alliance syndicale de la construction pour coordonner les négociations dans les quatre secteurs.



## FAITS SAILLANTS DES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES 2017-2021 ET 2021-2025

Au cours de la période analysée dans le présent rapport, les conventions collectives couvrant les périodes de 2017 à 2021 et de 2021 à 2025 ont été négociées dans les quatre secteurs de la construction.

Les principaux enjeux des négociations de 2017 portaient sur les intempéries, les frais de déplacement, les horaires de travail, la mobilité de la main-d'œuvre et les heures supplémentaires. Les points de désaccord concernent les heures supplémentaires, la conciliation travail-famille, la sécurité d'emploi, la conciliation travail-vie personnelle, la mobilité de la main-d'œuvre et les modalités de travail flexible. Dans le cadre du processus de négociation pour le renouvellement des conventions collectives du secteur, l'Alliance syndicale a exercé le droit de grève entre le 24 et le 30 mai 2017. Le retour au travail n'a été effectué que le 31 mai 2017 à la suite de l'adoption d'une loi spéciale qui a prévu une obligation de poursuivre les négociations et les mécanismes de médiation et d'arbitrage. Les conventions collectives des secteurs résidentiel et génie civil et voirie ont pu être adoptées respectivement le 16 octobre et le 20 juillet 2017, puis ratifiées le 19 décembre 2017 à 89 % et à 91 % par les membres. Celles des secteurs industriel et institutionnel et commercial ont fait l'objet d'une sentence arbitrale rendue le 19 mars 2018 sur la question des salaires durant la période d'application des conventions collectives.

Contrairement aux deux rondes de négociations précédentes, l'Alliance syndicale n'a pas exercé son mandat de droit de grève illimitée obtenu de ses membres dans les quatre secteurs de la construction pour les négociations de 2021. Ainsi, les ententes de principes ont été entérinées le 7 juillet 2021 par l'Association de la construction du Québec (ACQ), les trois associations sectorielles d'employeurs et l'Alliance syndicale dans le cadre du renouvellement des conventions collectives de l'industrie pour la période 2021-2025.

Les principaux enjeux de négociation étaient l'implantation d'une application mobile pour le pointage du temps de travail, les règles de mobilité de la main-d'œuvre et l'introduction d'une cotisation salariale au régime d'assurance de base de 0,25 \$ par heure travaillée.

En ce qui concerne la modernisation de la méthode de pointage dans l'industrie de la construction, les parties n'ont pas pu s'entendre sur l'implantation d'une application mobile de pointage dans l'industrie de la construction. Elles ont, conformément à une lettre d'entente insérée dans chacune des conventions, mis en place un comité paritaire formé de cinq membres des associations représentatives et cinq membres des associations sectorielles d'employeurs avec pour mandat de « déterminer les clauses de la convention collective permettant aux employeurs et aux salariés de recourir à une application mobile installée sur un appareil électronique intelligent pour des fins de pointage de temps de travail »<sup>13</sup>. Le comité n'ayant pu parvenir à une entente, le différend a donc été soumis à l'arbitrage conformément à l'article 8 de la lettre d'entente. La décision du tribunal d'arbitrage, rendue le 21 mars 2023, vient modifier les dispositions des conventions collectives en rendant facultative l'utilisation d'une application mobile de pointage fournie sans frais et l'introduction d'un formulaire de consentement destiné au salarié.

En ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, suivant la décision rendue par le Tribunal administratif du travail en date du 9 août 2019<sup>14</sup>, soit une décision invalidant les articles 35 et 28 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction<sup>15</sup> et les clauses 15.01 à 15.03 des conventions collectives 2014-2017 et considérant que ce dossier se poursuit devant les tribunaux, les parties ont décidé d'un commun accord, dans le but d'éviter un conflit de travail, de laisser ces derniers trancher la validité des dispositions des conventions collectives sur cette question. Dans l'intervalle, ces dispositions demeurent applicables.

Au régime des assurances sociales, les parties ont introduit dans les dispositions des conventions collectives une cotisation salariale au régime d'assurance de base de 0,25 \$ par heure travaillée.

---

13. Article 5 de la lettre d'entente insérée dans les conventions négociées.

14. Association de la construction du Québec (ACQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), 2019 QCTAT 3625

15. RLRQ, c. R-20, r. 6.1

En outre, les nouvelles conventions prévoient des augmentations de salaires, notamment :

Secteur	2021	2022	2023	2024
Résidentiel	2,05 %	2,05 %	2,05 %	2,05 %
Génie civil et voirie	2,05 %	2,05 %	2,05 %	2,05 %
Institutionnel et commercial	2,05 %	2,05 %	2,05 %	2,05 %
Industriel	2,05 %	2,05 %	2,05 %	2,05 %

- une augmentation de la limite hebdomadaire à 45 heures pour les manœuvres qui exécutent des travaux avec les opérateurs;
- un rattrapage salarial pour les taux de salaire inférieurs à 37,00 \$/heure travaillée pour les postes de manœuvre, manœuvre spécialisé, manœuvre carreuse/carreur, manœuvre coureuse/coureur, manœuvre briqueteuse-maçon/briqueteur-maçon et manœuvre en décontamination;
- une augmentation des primes d'équipe et des frais de transport;
- la création d'un régime complémentaire d'assurance (0,15 \$/heure travaillée, payé par l'employeur);
- une augmentation de l'indemnité pour les équipements de sécurité de 0,05 \$ par heure travaillée.

### 3. 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 NON DÉCLARÉ

En tant qu'organisme ayant pour mandat de veiller à la conformité dans l'industrie de la construction<sup>16</sup>, la CCQ est fermement engagée à contrer le travail non déclaré au sein de cette industrie.

#### UN ENJEU IMPORTANT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le travail non déclaré et l'évasion fiscale sont des problèmes particulièrement importants dans l'industrie de la construction et sont préjudiciables pour l'ensemble de la société. Ils sont notamment à la base de

- pertes de revenus pour l'État et sous-financement de programmes sociaux;
- concurrence déloyale envers les entrepreneurs qui respectent les règles;
- protection sociale insuffisante et risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs;
- risques pour le public, puisque les entrepreneurs et les salariés effectuant du travail non déclaré ne détiennent souvent pas la formation requise pour réaliser des travaux.

En 2008, Revenu Québec et le ministère des Finances du Québec estimaient que la perte engendrée par le travail non déclaré et l'évasion fiscale dans l'industrie de la construction était de 1,5 milliard \$ annuellement pour le Trésor québécois<sup>17</sup>. Cela représentait environ 43 % de toute l'évasion fiscale estimée au Québec en 2008.

En 2021, Statistique Canada chiffrait l'économie souterraine au Québec à 15,5 milliards de dollars ou 3,1 % du PIB<sup>18</sup>. Ce chiffre était de 45,6 milliards de dollars en 2013 et correspondait à 2,4 % du PIB. La construction résidentielle, le secteur contribuant le plus à l'économie souterraine, en représentait plus du tiers selon les données de 2021. La part de la construction résidentielle dans l'économie souterraine est passée de 24,6 % en 2017 à 33 % en 2021. 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, les heures supplémentaires non déclarées, la fausse facturation, l'insolvabilité à répétition, le paiement de salaire en frais de déplacement, l'échange de services et les travaux assujettis payés hors construction.

#### BILAN DU PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Au cours des cinq dernières années, la CCQ a agi sur plusieurs fronts afin de contrer le travail non déclaré. Il s'agit notamment :

- de la sensibilisation et de la prévention;
- des vérifications en chantier et dans les livres comptables des employeurs et des mesures de recours;
- des collaborations interorganismes, notamment pour des actions conjointes de vérifications, d'inspections et d'enquêtes dans le cadre des Actions concertées pour contrer les économies souterraines (ACCES construction).

---

16. Pour une description du processus de détection et de correction des situations de non-conformité, consultez l'annexe 6.

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

18. Statistique Canada. L'économie souterraine au Canada, 2021. [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230220/dq230220b-fra.htm>]

## SENSIBILISATION ET PRÉVENTION

La CCQ est intervenue auprès des différents acteurs de l'industrie de façon préventive et dissuasive afin d'obtenir un haut niveau de conformité de manière volontaire et d'assurer de façon durable un meilleur respect de la loi et de la réglementation.

Plusieurs donneurs d'ouvrage, les associations patronales et syndicales ainsi que les nouveaux employeurs ont été informés et sensibilisés à propos de leurs droits et responsabilités, des pouvoirs de la CCQ, de la collaboration attendue avec le personnel de la commission et des avantages à se conformer à la loi et à la réglementation. Le tableau suivant présente le nombre de donneurs d'ouvrage, d'associations patronales et syndicales et de nouveaux employeurs touchés par ces activités de sensibilisation depuis 2018.

**TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION SELON LE NOMBRE DE DONNEURS D'OUVRAGE RENCONTRÉS, LE NOMBRE D'ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES RENCONTRÉES ET LE NOMBRE DE NOUVEAUX EMPLOYEURS CONTACTÉS, PAR ANNÉE, DE 2018 À 2022**

	Nombre de donneurs d'ouvrage rencontrés	Nombre d'associations patronales et syndicales rencontrées	Nombre de nouveaux employeurs contactés
2018-2019	34	94	345
2019-2020	72	63	348
2020-2021	32	83	391
2021-2022	45	107	433
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>347</b>	<b>1 517</b>

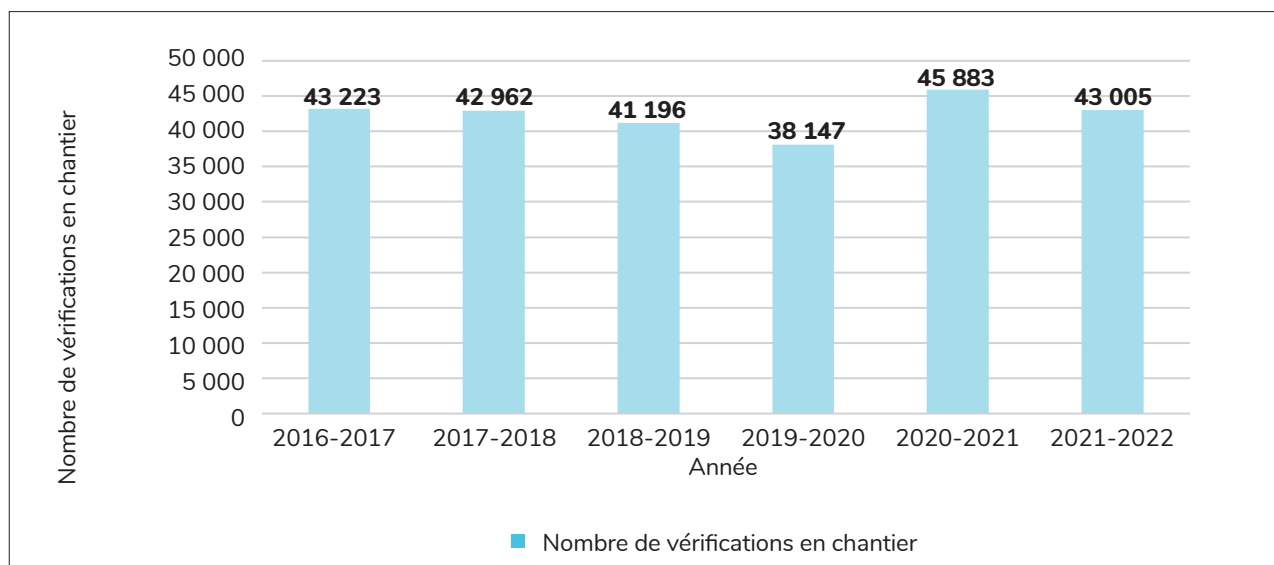
Source : Commission de la construction du Québec.

## VÉRIFICATIONS EN CHANTIER ET DANS LES LIVRES COMPTABLES DES EMPLOYEURS

### LES VÉRIFICATIONS EN CHANTIER

Au cours de la période de référence, la CCQ est intervenue de façon soutenue sur les chantiers de la province. En moyenne, plus de 40 000 vérifications en chantier ont été réalisées annuellement.

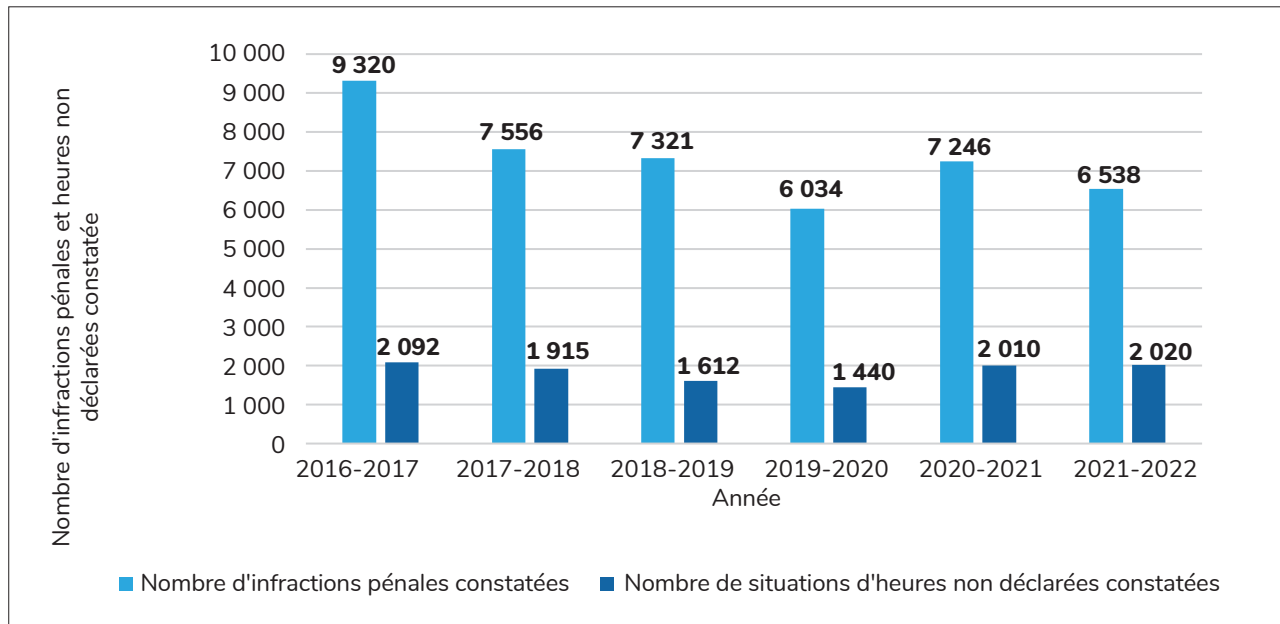
FIGURE 10 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE VISITES EFFECTUÉES PAR LA CCQ SUR LES CHANTIERS DE 2016 À 2022



Source : Commission de la construction du Québec.

Deux observations majeures découlent des données de vérifications réalisées par la CCQ sur les chantiers. D'abord, à la suite de nouvelles exigences opérationnelles du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) en 2019, le temps de rédaction des rapports de vérification en chantier a augmenté, ce qui a occasionné une diminution de la quantité de visites réalisées et, par conséquent, du nombre d'infractions détectées en 2019-2020. Ensuite, l'année 2021-2022 a vu, pour sa part, son nombre d'infractions pénales diminuer en raison des mesures prises pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Ces vérifications ont permis en premier lieu de relever différentes infractions pénales en regard de la Loi R-20 ou de la réglementation qui en découle, telles que la non-détention de certificat de compétence, et de recommander au DPCP les recours pénaux qui s'appliquent. Les vérifications en chantier ont également permis de déceler des situations d'heures non déclarées et de suivre l'activité des employeurs fautifs et de toute la chaîne de sous-traitance. Une attention particulière a été portée aux vérifications en dehors des heures normales d'opération (soirs, nuits, fins de semaine et jours fériés), puisque ces périodes sont généralement plus propices à la non-conformité. Les vérifications en chantier envoient un message clair indiquant que le travail non déclaré n'est pas toléré. Elles ont un effet dissuasif certain. Le graphique suivant présente le nombre d'infractions pénales constatées et le nombre de situations d'heures non déclarées constatées sur la période 2016-2017 à 2021-2022.

**FIGURE 11 : RÉPARTITION DU NOMBRE D'INFRACTIONS PÉNALES ET DE SITUATIONS D'HEURES NON DÉCLARÉES CONSTATÉES SUR LA PÉRIODE 2016-2022**



Source : Commission de la construction du Québec.

Les types d'infraction pénale observés permettent de remarquer que la non-détention de droit de travail (certificat de compétence) demeure, sur toute la période, l'infraction pénale la plus observée chez les employeurs de la construction. Le tableau suivant présente la répartition des infractions par type d'infraction pénale constatée.

**TABEAU 6 : RÉPARTITION DES INFRACTIONS PÉNALES CONSTATÉES PAR TYPE D'INFRACTION**

Type d'infraction pénale	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Juridiction de métier	940	828	870	821	816	660
Non-détention de certificat de compétence	3 860	3 186	3 181	2 825	3 651	3 464
Non-détention de licence Régie du bâtiment du Québec	952	808	725	513	657	622
Non-enregistrement à la CCQ	1 158	880	883	630	733	672
Non-respect d'une ordonnance de suspension des travaux	22	6	4	0	0	1
Ratio ou apprenti seul	1 406	1 195	1 103	899	979	793
Refus ou entrave	303	261	223	153	155	140
Travailleuse ou travailleur interdit	354	269	252	158	185	145
Travaux non permis durant un congé annuel obligatoire	33	22	25	11	28	17
Autres infractions	292	101	55	24	42	24
<b>TOTAL</b>	<b>9 320</b>	<b>7 556</b>	<b>7 321</b>	<b>6 034</b>	<b>7 246</b>	<b>6 538</b>

Source : Commission de la construction du Québec.

## LES VÉRIFICATIONS DANS LES LIVRES COMPTABLES DES EMPLOYEURS

Par ailleurs, la CCQ réalise des vérifications dans les livres comptables des employeurs, que ce soit à la suite d'une anomalie décelée lors d'une vérification en chantier, d'une plainte ou de toute autre situation jugée à risque. Elle analyse la facturation, les états financiers, les livres de paie et les contrats des employeurs afin d'apprécier le nombre d'heures qui devraient être rapportées à la CCQ et détecter les heures non déclarées ainsi que les autres problématiques. Lorsque des écarts sont décelés, soit l'employeur corrige lui-même la situation, soit une réclamation civile est rédigée. En 2020-2021, le nombre de vérifications aux livres et les montants réclamés étaient à la baisse en raison de la pandémie de la COVID-19, car la CCQ a interrompu ses activités régulières du 19 mars au 10 mai 2020 pour se concentrer sur les services essentiels. La baisse s'est maintenue et était plus importante durant l'année 2021-2022, du fait que la CCQ a déployé, durant cette année, une équipe chargée d'intervenir uniquement sur les projets d'envergure.

Ces dossiers ont nécessité des vérifications complexes qui ont entraîné une baisse des vérifications aux livres comptables des employeurs comparativement à l'année précédente. Cette action de ciblage des projets d'envergure a toutefois permis l'augmentation des montants réclamés par rapport à l'année précédente. La pénurie de main-d'œuvre pourrait également hausser le niveau de conformité du fait que les travailleuses et les travailleurs sont moins susceptibles d'accepter des conditions salariales inférieures aux normes. De plus, afin de favoriser l'adoption de comportements adéquats par les employeurs et les salariés, et ce, de façon durable, la CCQ a adopté une approche basée sur la communication et la prévention, en accompagnant les entrepreneurs, les travailleuses et les travailleurs dès le début des chantiers.

**TABLEAU 7 : NOMBRE DE VÉRIFICATIONS AUX LIVRES ET MONTANTS RÉCLAMÉS SUR LA PÉRIODE 2017-2018 À 2021-2022**

Période	Nombre de vérifications aux livres	Montants réclamés (M \$)
2017-2018	1 530	21,6
2018-2019	1 377	23,1
2019-2020	1 378	24,6
2020-2021	1 069	16,3
2021-2022	1 041	18,4
<b>Total</b>	<b>6 395</b>	<b>104</b>

Source : Commission de la construction du Québec.

La CCQ dispose d'unités spécialisées et d'unités tactiques qui sont en mesure de déceler les stratagèmes les plus complexes d'évasion fiscale. Contrairement aux infractions pénales constatées lors des vérifications en chantier et répertoriées dans le tableau 3, les stratagèmes d'évasion fiscale sont des situations de non-conformité détectées lors des vérifications aux livres par les unités tactiques. Ces stratagèmes sont le plus souvent pénalisables au civil et non au pénal. Le stratagème le plus souvent décelé est la non-déclaration significative des heures. D'année en année, il s'agit du stratagème le plus fréquemment décelé. Le tableau suivant présente les types de stratagèmes observés par année depuis 2016.

**TABEAU 8 : SITUATION DES STRATÉGIES D'ÉVASION FISCALE DÉTECTÉES PAR ANNÉE DE 2016 À 2022**

Stratagèmes détectés par les unités tactiques	ANNÉES					
	2016 -2017	2017 -2018	2018 -2019	2019 -2020	2020 -2021	2021 -2022
Aucune licence RBQ	9	10	6	35	19	31
Banque d'heures	20	30	39	37	20	21
Blanchiment d'argent	0	0	1	0	0	0
Crime organisé/réseau illicite	0	2	0	0	0	1
Corruption	1	0	4	0	0	0
Déplacement de main-d'œuvre	2	0	0	3	0	3
Évasion fiscale	14	23	36	38	7	29
Faillite à répétition/cession	11	12	6	1	0	2
Fausse facturation	4	6	8	1	1	4
Faux documents	0	0	0	0	0	1
Heures payées en frais de déplacement ou en matériaux	0	13	0	1	0	4
Fraude assurance-emploi ou solidarité sociale	0	0	0	0	0	3
Heures non déclarées significatives	33	63	45	61	66	65
Rapport mensuel non produit	12	13	14	19	19	6
Rapport mensuel produit sans paiement	20	31	27	19	14	12
Renseignements/suivi comportemental	21	21	15	16	34	18
Travail à forfait	0	5	0	2	0	1
Travail non déclaré caractérisé	8	25	12	13	13	6
Autres problématiques	6	79	28	27	14	12
<b>Nombre total de stratagèmes</b>	<b>161</b>	<b>333</b>	<b>241</b>	<b>273</b>	<b>207</b>	<b>219</b>

Source : Commission de la construction du Québec.



## DES ACTIONS CIBLÉES SUR DES SECTEURS À RISQUE DE TRAVAIL NON DÉCLARÉ

Au cours de la période de référence, la CCQ a réalisé des vérifications de façon plus intensive dans certains secteurs névralgiques ou jugés à risque de travail non déclaré. Dans plusieurs de ces secteurs, les acteurs du milieu ont pu affirmer que ces opérations ont fait une réelle différence.

**TABEAU 9 : PLANS D'OPÉRATION DÉPLOYÉS, 2016-2017 À 2021-2022**

Année	Opération ciblée
2016-2017	Génie civil et voirie Finition intérieure
2017-2018	Réseau scolaire Société d'habitation du Québec
2018-2019	Appareils de levage
2019-2020	Réseau de la santé et des services sociaux Démolition
2020-2021	Pavage de stationnement
2021-2022	Maçonnerie Secteur public et municipal

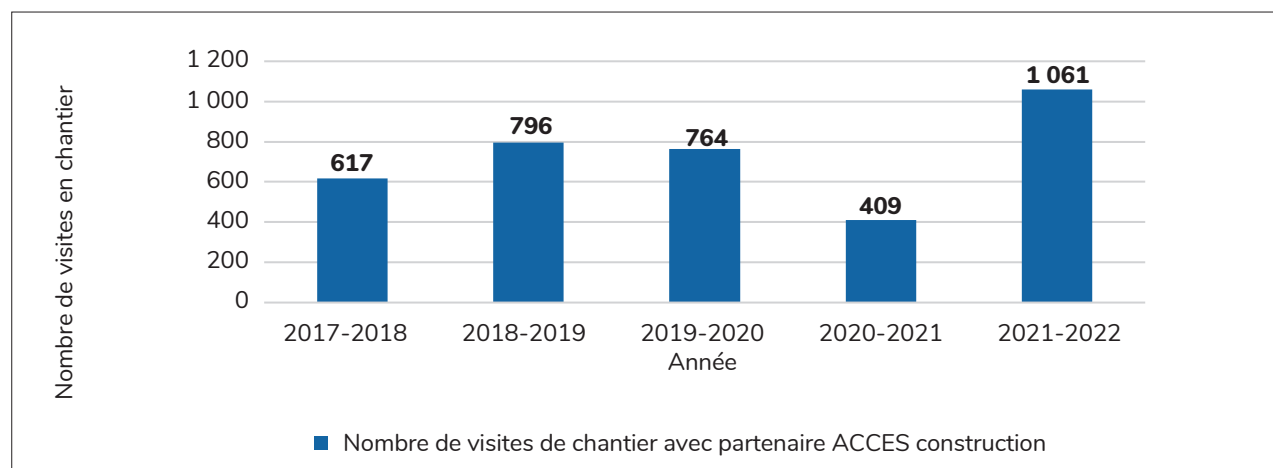
Source : Commission de la construction du Québec.

## COLLABORATION INTERORGANISMES

Par ailleurs, la CCQ collabore étroitement avec divers organismes qui sont actifs dans la lutte contre le travail non déclaré et travaille de concert avec différents partenaires sur plusieurs projets. Elle collabore aux travaux du comité ACCES construction, composé du ministère du Travail, de la Régie du bâtiment du Québec, du ministère des Finances du Québec, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, de l'Autorité des marchés publics, du Registraire des entreprises du Québec qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, du DPCP de même que de Revenu Québec. La mission du comité est de contribuer, par des actions concertées, à accroître la conformité des entrepreneurs, des employeurs, des travailleuses et des travailleurs du secteur de la construction à l'égard des diverses obligations légales auxquelles ils sont assujettis. Les mandats d'ACCES construction consistent à promouvoir l'engagement de tous les ministères et organismes (MO) membres, à établir les orientations et les priorités d'action pour lutter contre l'évasion fiscale, le travail au noir et le non-respect des autres obligations légales dans le secteur de la construction, à assurer et à optimiser l'échange d'information entre les MO, à identifier les stratégies d'évasion fiscale et de non-respect des autres obligations légales, à proposer des moyens d'intervention et à intensifier les actions concertées ou non de lutte contre l'évasion fiscale, le travail au noir et le non-respect des autres obligations légales. Il est à noter qu'un comité directeur assure la coordination de ses activités.

Les visites conjointes de la CCQ avec d'autres partenaires ACCES construction 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). La figure suivante présente le nombre de visites de chantiers menées par la CCQ avec partenaires ACCES construction sur la période.

**FIGURE 12 : RÉPARTITION PAR ANNÉE DU NOMBRE DE VISITES DE CHANTIERS MENÉ PAR LA CCQ AVEC PARTENAIRE ACCES CONSTRUCTION DE 2017-2018 À 2021-2022**



Source : Commission de la construction du Québec.

À la suite de ses vérifications, la CCQ peut transférer certains dossiers à d'autres organismes. En termes de nombre, la plupart des dossiers sont transmis à la RBQ, à Revenu Québec et à la CNESST (dans cet ordre). Le tableau suivant présente la répartition des dossiers référés à d'autres organismes au cours de la période 2019-2022.

**TABLEAU 10 : RÉPARTITION DES DOSSIERS RÉFÉRÉS À D'AUTRES ORGANISMES DE 2019 À 2022**

Organisme	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Agence des services frontaliers du Canada	3	0	0
Agence du revenu du Canada	0	14	1
Bureau de l'inspecteur général (BIG Montréal)	2	0	0
Corps policiers	4	0	0
CNESST	37	29	58
Ordres professionnels	26	23	27
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale <sup>19</sup>	2	2	4
Municipalités	4	4	0
Régie du bâtiment du Québec	722	807	789
Régime québécois d'assurance parentale	0	1	1
Registraire des entreprises du Québec	0	0	15
Revenu Québec	181	159	158
Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et contrôle routier	6	1	2
Service Canada	35	17	30
Unité permanente anticorruption (UPAC)	2	2	0
Autre	3	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 027</b>	<b>1 061</b>	<b>1 085</b>

Source : Commission de la construction du Québec.

19. Scindé à la fin 2022 : maintenant ministère du Travail et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Par ailleurs, onze ressources de la CCQ 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.

De plus, en vertu des pouvoirs conférés dans l'arrêté ministériel du 22 avril 2020, la CCQ a collaboré avec la CNESST à la vérification de l'application de certaines mesures du *Guide COVID-19 – Chantiers de construction* en lui signalant 420 situations de manquement (années 2020 et 2021) qui s'ajoutent aux 1 085 dossiers transférés à un autre organisme.

## LE FONDS D'INDEMNISATION

Le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction (FISIC) administré par la CCQ sert à indemniser les travailleuses et les travailleurs pour des pertes salariales. Il est soumis aux conditions prévues au [Règlement sur le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction](#) et est principalement constitué d'une contribution de l'employeur (0,02 \$ pour chaque heure travaillée par ses salariés).

Le FISIC vise à indemniser les salariés ayant subi une perte de salaire en raison

- de l'insolvabilité d'un employeur (faillite, mise sous séquestre, proposition concordataire, proposition de consommateur, dépôt volontaire de l'employeur);
- d'un bref d'exécution qui est rapporté insatisfait après un jugement rendu contre l'employeur ou après une sentence arbitrale homologuée;
- d'une participation à un procès à titre de juré.

En 2021, 555 salariés ont été indemnisés par le FISIC. Les indemnités versées totalisaient plus de 1 M\$.

**TABLEAU 11 : RÉPARTITION DES INDEMNISATIONS VERSÉES PAR LE FISIC DE 2017 À 2021**

Année	Nombre d'employeurs visés	Nombre de salariés indemnisés	Montants réels déboursés
2017	222	1 481	4 141 058 \$
2018	153	637	2 043 307 \$
2019	60	249	547 427 \$
2020	80	442	1 198 066 \$
2021	120	555	1 156 630 \$
<b>Total</b>	<b>635</b>	<b>3 364</b>	<b>9 086 488 \$</b>

Source : Commission de la construction du Québec.

## 4. LES QUESTIONS D'INCLUSION ET DE CLIMAT SAIN

### L'INCLUSION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La CCQ est préoccupée par la faible présence dans l'industrie de la construction des groupes sous-représentés. Au cours de la période étudiée, diverses initiatives ont été entreprises pour favoriser une industrie plus inclusive et diversifiée.

### L'INCLUSION DES FEMMES

Depuis 2015, la CCQ et ses partenaires mettent en œuvre le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024. En plus de la CCQ et des associations patronales et syndicales, ce sont près d'une dizaine de ministères et d'organismes publics, une quinzaine de centres de formation professionnelle et une association paritaire en santé et sécurité qui se sont engagés dans la mise en œuvre des 40 mesures du PAEF.

La cible du 3 %, fixée pour 2018, a été franchie en 2021 avec 3,27 % de femmes actives, représentant 6 250 travailleuses. On observe aussi une accélération marquée de 107 % du nombre de travailleuses depuis 2017, alors qu'elles ne représentaient que 1,92 % de la main-d'œuvre, soit 3 022 salariées, en 2017. Depuis 2017, le nombre d'entreprises embauchant des femmes a connu une progression notable de 60 %, passant de 2 453 (10 %) en 2017 à 3 918 (15 %) en 2021. De plus, les entrées annuelles de femmes dans l'industrie sont en forte accélération (+153 %) depuis 2017, passant de 769 (7 %) à 1 944 (9 %) en 2021.

En 2020, la CCQ a développé, avec les partenaires du PAEF, une deuxième phase adaptée au contexte de la pandémie, de la relance et basée sur les constats de la première phase. Ce sont six actions structurantes qui sont venues s'ajouter pour bonifier les mesures déjà existantes. Parmi celles-ci, on compte

- la création de tables de concertation pour une industrie inclusive permettant de mobiliser et d'optimiser les efforts des partenaires tant pour soutenir l'inclusion des femmes et des groupes sous-représentés que pour favoriser l'instauration de climats de travail sains;
- le lancement d'une campagne de sensibilisation visant à dénoncer la discrimination, l'intimidation et le harcèlement;
- la collaboration à des plans d'action gouvernementaux concernant le soutien d'une concertation nationale et régionale dans le but de renforcer les efforts entre les groupes d'employabilité, les entreprises ainsi que les associations patronales et syndicales afin de soutenir la participation des femmes dans le secteur économique, notamment la construction, ainsi que le soutien de projet en conciliation-travail famille.

La CCQ a tenu en 2021 des consultations avec les partenaires et des travaux d'analyse pour développer le bilan 2015-2021 du PAEF en vue de soutenir la phase 3 du programme. Cette phase, basée sur les enjeux persistants, vise à accélérer la présence des femmes dans les différents métiers et occupations, à accroître l'attractivité de l'industrie et des programmes d'études auprès des femmes, à favoriser l'accès et le maintien en emploi des femmes ainsi qu'à soutenir l'instauration de climat de travail sain et inclusif.

## L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

Depuis 2017, la CCQ poursuit la réalisation d'actions pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction avec une cible de 1 % de la main-d'œuvre totale en 2019. Même si la cible n'a pas été atteinte, la présence des Autochtones a néanmoins augmenté (+32,3 %) depuis 2017, allant de 0,67 % (1 053) à 0,73 % (1 393) en 2021. Depuis 2017, le nombre d'entreprises embauchant des Autochtones a connu une hausse (+31,5 %), passant de 690 (2,7 %) à 907 (3,4 %). De plus, les entrées annuelles d'Autochtones dans l'industrie ont crû (+44,3 %) depuis 2017, passant de 183 (1,64 %) à 264 (1,20 %) en 2021. On remarque cependant une baisse de la proportion d'Autochtones dans les entrées dans la mesure où l'effectif des entrées des Premières Nations et des Inuit a augmenté, mais moins rapidement que le nombre total des entrées au cours de la période.

Parmi les actions de la CCQ pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, on compte

- l'offre d'un service d'accompagnement;
- la création de la région Nunavik qui a été mise en vigueur en 2017;
- des échanges avec les parties prenantes pour la création de la région d'Eeyou Istchee Baie-James;
- la collaboration avec le gouvernement du Québec et le Conseil Mohawk de Kahnawà:ke pour l'élaboration et l'implantation des deux ententes complémentaires, signées en 2020, relativement à l'intégration de la main-d'œuvre mohawk de Kahnawà:ke à l'industrie de la construction du Québec.

Devant le constat de sous-représentation persistante, la CCQ a poursuivi depuis 2019 ses efforts de mobilisation en soutenant la réalisation d'une démarche collaborative avec les Premières Nations et les Inuit et les partenaires de l'industrie. Cette démarche vise à développer un plan d'inclusion efficace et durable des Premières Nations et des Inuits dans l'industrie de la construction. En 2020, une vaste consultation a été réalisée auprès des parties prenantes afin d'identifier des solutions structurantes et globales. En 2021, ces solutions ont été mises au jeu auprès des parties prenantes pour prioriser les actions du plan à venir. Les actions définitives et les engagements des partenaires sont en cours d'élaboration.

## L'INCLUSION DES MINORITÉS VISIBLES ET DES PERSONNES IMMIGRANTES

La CCQ contribue via diverses actions à soutenir l'inclusion des minorités visibles et des personnes immigrantes. Par exemple, en offrant un service d'information et d'accompagnement personnalisé aux personnes qui en manifestaient le besoin et depuis 2021, par ces actions :

- piloter une table de concertation pour une industrie inclusive afin d'optimiser et de concerter les efforts avec différents ministères, du milieu de la recherche et du milieu de l'employabilité;
- promouvoir une nouvelle voie d'accès à l'industrie permettant l'entrée de personnes expérimentées en reconnaissant leurs expériences équivalant à 35 % de la durée de l'apprentissage, notamment utile pour les personnes immigrantes;
- coordonner une recherche-action afin de documenter la situation des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction;
- développer des actions découlant du rapport du groupe d'action contre le racisme pour soutenir l'inclusion des minorités visibles;
- expérimenter des projets pilotes pour faciliter le recrutement de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie de la construction visant à évaluer les procédures de délivrance de certificat de compétence et les adapter pour répondre aux besoins en
  - évaluant et en accompagnant le parcours pour l'obtention d'un certificat de compétence par les personnes immigrantes,
  - appuyant le projet-pilote de recrutement à l'international du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration;
- déployer une campagne ciblant la relève pour l'intéresser à faire carrière dans les métiers et les occupations de l'industrie de la construction, notamment par la promotion de modèles de minorités visibles travaillant dans l'industrie.

## L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT

En 2017, dans la foulée du mouvement #moiaussi, la CCQ ainsi que les onze associations patronales et syndicales de l'industrie se sont unies pour soutenir les travailleuses, les travailleurs et les entreprises qui sont confrontés à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie en lançant la Ligne relais-construction.

En 2020, la CCQ a ajouté une nouvelle section nommée *Connaître mes droits (harcèlement, discrimination, intimidation et autres)* au ccq.org. Ce lieu d'information est mis à la disposition des personnes de façon à les guider dans les divers recours possibles.

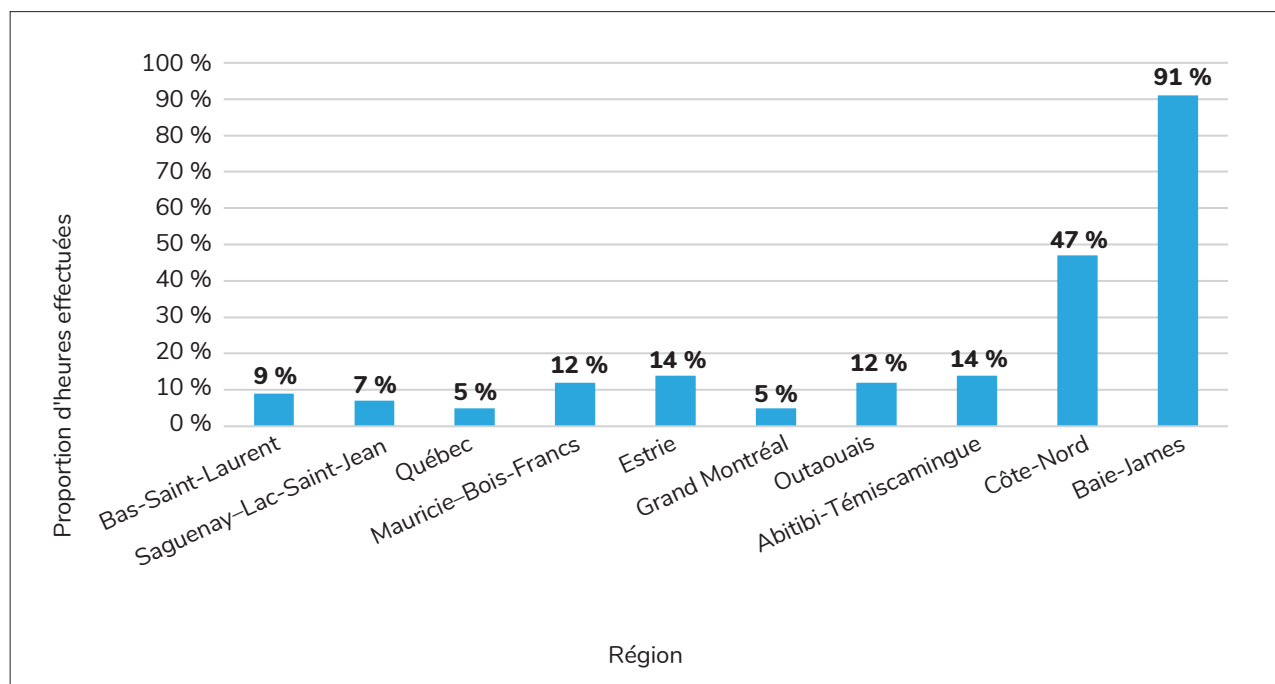
En 2021, la CCQ a lancé un service confidentiel destiné aux personnes victimes ou témoins de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, de violence et d'autres situations impliquant un climat de travail malsain. Ce service vise à fournir de l'information sur les recours possibles et à diriger vers les ressources pertinentes selon les besoins.

## 5. LES QUESTIONS DE MOBILITÉ

La construction est une industrie où la mobilité des facteurs de production, notamment le capital humain et financier, 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. Dans l'industrie de la construction au Québec, la question de la mobilité est encadrée par les règlements et les conventions collectives.

Dans les faits, plus une région est petite, plus elle doit aller chercher des travailleuses et des travailleurs de l'extérieur pour répondre aux besoins de ses chantiers. La Baie-James doit faire effectuer 91 % de ses heures par des salariés provenant d'autres régions (en moyenne, de 2017 à 2021). À l'inverse, le Grand Montréal ne voit que 5 % des heures travaillées dans sa région par des travailleuses et des travailleurs provenant de l'extérieur. Le graphique suivant présente la répartition des heures effectuées par les travailleuses et les travailleurs de l'extérieur des différentes régions du Québec.

**FIGURE 13 : RÉPARTITION PAR RÉGION DES HEURES MOYENNES EFFECTUÉES PAR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DE L'EXTÉRIEUR DES RÉGIONS AU COURS DE LA PÉRIODE 2017-2021**



Source : Commission de la construction du Québec.

Les mécanismes de la mobilité dans l'industrie de la construction sont le recours aux travailleuses et aux travailleurs préférentiels ainsi que les clauses de mobilité des conventions collectives sectorielles. Ces mécanismes moteurs sont prévus au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, un règlement qui encadre la mobilité dans l'industrie assujettie à la Loi R-20.

## LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS PRÉFÉRENTIELS

Les travailleuses et les travailleurs préférentiels sont des salariés qui ont effectué 1 500 heures en 24 mois pour le même employeur. L'employeur peut amener ces travailleuses et ces travailleurs partout où il exécute des travaux au Québec. Ceux-ci sont donc plus susceptibles de travailler pour cet employeur hors de leur région puisqu'ils ne sont pas soumis aux restrictions à la mobilité prévues par le règlement. Le tableau suivant présente le nombre de travailleuses et de travailleurs préférentiels par année.

**TABEAU 12 : ÉVOLUTION DU NOMBRE ET DE LA PROPORTION DE SALARIÉS AVEC LA MENTION « EMPLOYEUR PRÉFÉRENTIEL » VERSUS LE NOMBRE ET LA PROPORTION DE SALARIÉS SANS AUCUNE MENTION DE 2017 À 2021**

Mention	Nombre de salariés				
	2017	2018	2019	2020	2021
Aucune mention	86 060	96 401	87 338	83 554	90 303
Salariés avec la mention « Employeur préférentiel »	71 026	68 920	88 555	93 935	100 134
<b>Total</b>	<b>157 086</b>	<b>165 321</b>	<b>175 893</b>	<b>177 489</b>	<b>190 437</b>
Proportion de travailleuses et de travailleurs préférentiels	45 %	42 %	50 %	53 %	53 %

Source : Commission de la construction du Québec.

La proportion de travailleuses et de travailleurs préférentiels a augmenté entre 2017 et 2021, passant de 45 % en 2017 à 53 % en 2021. Cette croissance s'explique aisément par la hausse des heures travaillées au cours des dernières années qui a pu permettre à plus de salariés de se qualifier comme tels.

## LES RÈGLES DE MOBILITÉ

L'encadrement de la mobilité dans l'industrie de la construction s'explique par le souci d'assurer de l'emploi aux travailleuses et aux travailleurs en région dans les métiers de la construction et, à terme, d'assurer la présence de travailleuses et de travailleurs qualifiés dans toutes les régions. Il vise à garantir un certain développement régional et de l'équité envers les travailleuses et les travailleurs locaux. Le règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction définit 11 régions de travail pour lesquelles les salariés domiciliés dans la région du chantier ont priorité sur les autres. Un salarié d'une autre région n'est admis sur un chantier que si aucun salarié ne répond aux critères de compétence (certificat) et du domicile. De même, une travailleuse ou un travailleur sans certificat de compétence est accepté sur un chantier seulement s'il n'y a aucun salarié certifié disponible dans la région ou prêt à venir d'une autre région. Le règlement encadre également l'apport des travailleuses et 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 pour 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.

## LA MOBILITÉ SELON LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

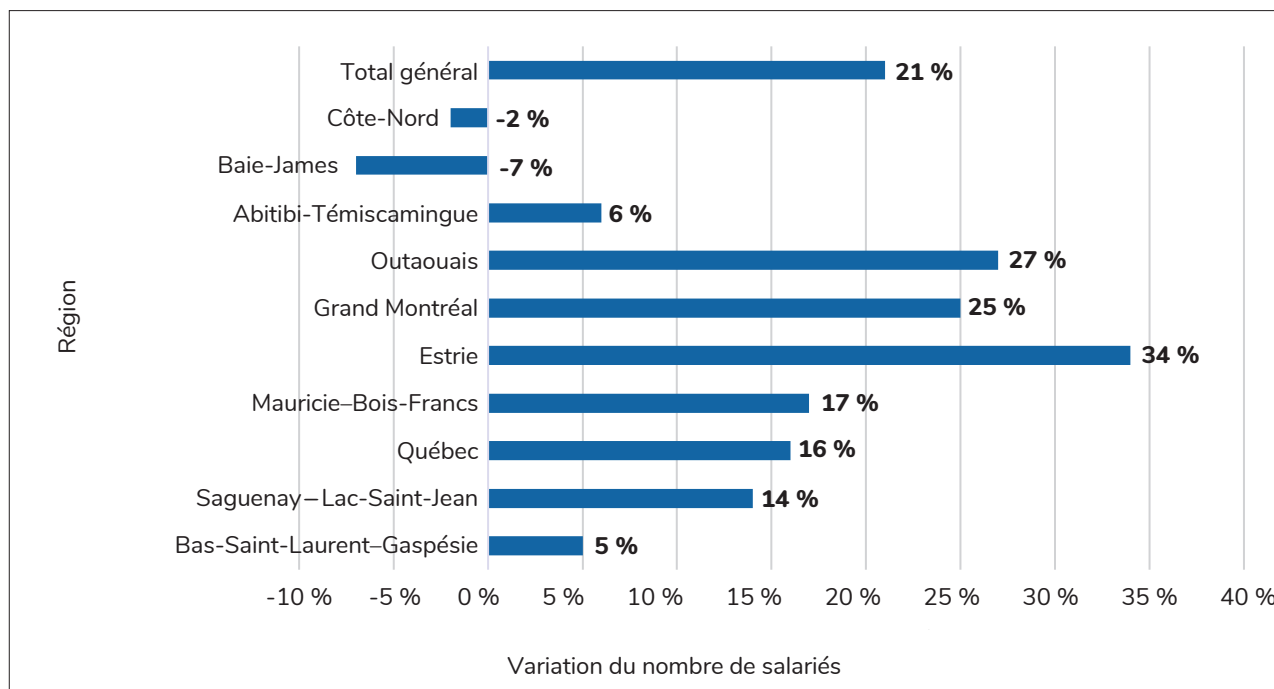
Parmi l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui ont œuvré entre 2017 et 2021, 16 % ont travaillé à l'extérieur de leur région de domicile. Certains métiers et occupations requièrent des déplacements plus longs, en raison de la nature de leur travail. Cela est le cas pour les chaudronnières et les chaudronniers, qui sont 65 % à devoir le faire. Les monteuses et les monteurs de lignes doivent également se déplacer de façon importante (60 %), ainsi que les mécaniciennes et les mécaniciens de machinerie lourde (41 %) et les mécaniciennes et les mécaniciens industriels de chantier (38 %). L'annexe 1 présente la répartition de la situation de mobilité par métier sur la période de référence.



## L'ÉVOLUTION SELON LES RÉGIONS

Le nombre de salariés a fortement augmenté au cours des cinq dernières années, soit de 21 % pour la période analysée. Seules les régions de la Côte-Nord et de la Baie-James ont connu des diminutions de salariés. Pour ces deux régions, cela peut s'expliquer tout simplement par la fin de chantiers majeurs, par exemple la construction de la Romaine sur la Côte-Nord.

FIGURE 14 : VARIATION PAR RÉGION DU NOMBRE DE SALARIÉS ENTRE 2017 ET 2021



Source : Commission de la construction du Québec.

## LA MOBILITÉ INTERSECTORIELLE DES EMPLOYEURS

La mobilité des employeurs entre les secteurs est assez limitée, ce qui démontre que ceux-ci se spécialisent dans un type de travaux. Une grande partie travaille dans un seul secteur (67 %), et seul 1 % des employeurs déclarent des heures dans les 4 secteurs de la construction<sup>20</sup>. La concentration est encore plus marquée dans le secteur résidentiel.

## LES ENTENTES INTERPROVINCIALES

La CCQ applique trois ententes interprovinciales bilatérales<sup>21</sup> en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction. Les travailleuses et 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.

Même si le nombre de salariés provenant de l'extérieur a augmenté, passant de 696 en 2017 à 1 011 en 2021, leur nombre est marginal dans la construction assujettie. Leur proportion est de moins de 1 %, entre 2017 et 2021, sur le total des salariés. Soixante pour cent des heures effectuées par les salariés provenant de l'extérieur sont travaillées dans la région de l'Outaouais, témoignant de la proximité de cette région avec l'Ontario.

## LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

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.

Depuis la signature de l'Entente France-Québec, 71 permis d'exercice ont été délivrés. Au total, la CCQ a reçu 371 demandes d'autorisation légale d'exercer et 109 d'entre elles ont été acceptées (chiffres de 2021).

En 2021, la CCQ a reçu quatre demandes, en a accepté trois et a délivré deux permis, soit des certificats de compétence compagnon. Ces faibles résultats s'expliquent en grande partie par la fermeture des frontières pendant la pandémie et par le fait que peu de candidates et de candidats aient les diplômes ou le nombre d'heures requis. Dans bien des cas, il est difficile pour un salarié d'obtenir les documents requis soit parce qu'il se retrouve dans des situations de travail non déclaré soit parce qu'il n'est pas en mesure d'obtenir son relevé officiel d'heures effectuées. Il est aussi probable que des travailleuses et des travailleurs français aient privilégié d'autres moyens d'accès, dont les bassins de main-d'œuvre. Toujours en 2021, 19 candidats étaient engagés dans une démarche de mesures compensatoires. À cet effet, il est prévu à l'entente, pour certains métiers ou spécialités, que les travailleuses et les travailleurs doivent suivre des formations complémentaires, notamment en raison d'une connaissance insuffisante du Code de construction du Québec.

Toute demande déposée en vertu de l'entente fait l'objet d'un suivi particulier et lorsqu'une personne candidate ne peut se qualifier en vertu des modalités prévues à celle-ci, la CCQ le dirige vers d'autres voies lui permettant éventuellement d'intégrer l'industrie de la construction au Québec.

---

20. Voir tableau B4 des statistiques annuelles de la Commission de la construction du Québec disponible en ligne : <https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2022/B4.pdf?la=fr-CA&rev=7afabf-73d3764069a179dc7305321326>

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

# CONCLUSION

Cette étude a permis de réaliser le portrait de la réalité de l'industrie de la construction pour la période 2017-2021. Il en ressort essentiellement que le secteur de la construction a apporté une contribution positive à la variation du PIB du Québec sur toute la période couverte par l'étude. Contrairement à la période précédente, caractérisée par la baisse de la plupart des indicateurs de l'industrie de la construction, durant la période 2017-2021 on a observé une hausse de tous les indicateurs de l'industrie, notamment les heures travaillées, le nombre de salariés, le salaire annuel moyen, la moyenne annuelle des heures travaillées et la masse salariale. L'industrie a connu une augmentation de 58 % en matière de recrutement de travailleuses et de travailleurs parmi lesquels 77,65 % ne sont pas diplômés. Les relations du travail durant la période de l'étude sont marquées par un scrutin syndical et par deux négociations collectives liées au renouvellement des conventions collectives des différents secteurs de l'industrie. L'ordre de représentativité des syndicats n'a pas changé par rapport à la période précédente et les négociations collectives de 2017 ont été marquées par l'exercice du droit de grève et l'adoption d'une loi spéciale pour forcer le retour au travail. Sur la période de l'étude, des actions de sensibilisation et de prévention, des vérifications en chantier et dans les livres comptables des employeurs ainsi que des collaborations interorganismes ont permis à la CCQ de faire face aux défis de la conformité dans l'industrie.

Par ailleurs, des efforts ont été déployés pour répondre aux questions d'inclusion et de climat de travail sain dans l'industrie. Les actions d'inclusion ont particulièrement ciblé les femmes, les Premières Nations et les Inuit, les minorités visibles ainsi que les personnes immigrantes. Ces efforts ont permis d'accroître le nombre et la proportion de femmes, des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie. D'autres initiatives ont été développées pour accompagner les travailleuses, les travailleurs et les entreprises dans les situations de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Enfin, l'étude a permis de constater une augmentation de salariés préférentiels, la propension de certains métiers à se déplacer pour le travail par rapport à d'autres et le recours assez marginal aux travailleuses et aux travailleurs d'autres provinces et internationaux dans le cadre des ententes interprovinciales et internationales. D'autre part, l'étude soulève des questions qui méritent d'être approfondies ultérieurement pour dresser un portrait complet de l'industrie. Il s'agit notamment de la question du manque de main-d'œuvre qualifiée qui se reflète dans le recrutement d'une proportion importante de nouvelles recrues non diplômées. Ce recours à une proportion importante de travailleuses et de travailleurs non qualifiés contraste avec le besoin exprimé régulièrement par les parties prenantes d'augmenter la productivité du secteur. Aussi, des études complémentaires permettant de documenter le développement du numérique et l'automatisation des travaux de construction sont nécessaires. Par ailleurs, la question de la lutte aux changements climatiques et des travaux de construction à faible empreinte carbone constituent des sujets à explorer pour évaluer leurs répercussions sur la productivité et les parties prenantes du secteur.

# ANNEXES

## ANNEXE I : SITUATION DE LA MOBILITÉ PAR MÉTIER 2013-2017

Métier ou occupation	Part de salariés travaillant dans la région de domicile seulement	Part de salariés travaillant dans d'autres régions
Briqueuse-maçon/Briqueur-maçon	87 %	13 %
Calorifugeuse/Calorifugeur	84 %	16 %
Carreleuse/Carreleur	89 %	11 %
Charpentière-menuisère/Charpentier-menuisier	87 %	13 %
Chaudronnière/Chaudronnier	35 %	65 %
Cimentière-applicatrice/Cimentier-applicateur	85 %	15 %
Couvreuse/Couvreur	89 %	11 %
Électricienne/Électricien	87 %	13 %
Ferblantière/Ferblantier	88 %	12 %
Ferrailleuse/Ferrailleur	66 %	34 %
Frigoriste	89 %	11 %
Grutière/Grutier	69 %	31 %
Mécanicienne/Mécanicien d'ascenseur	85 %	15 %
Mécanicienne/Mécanicien de chantier	62 %	38 %
Mécanicienne/Mécanicien de machine lourde	59 %	41 %
Mécanicienne/Mécanicien en protection-incendie	81 %	19 %
Monteuse-assembleuse/Monteur-assembleur	68 %	32 %
Monteuse-mécanicienne/Monteur-mécanicien vitrier	90 %	10 %
Opératrice/Opérateur de pelles	83 %	17 %
Opératrice/Opérateur d'équipement lourd	77 %	23 %
Peintre	89 %	11 %
Plâtrière/Plâtrier	90 %	10 %
Poseuse/Poseur de revêtements souples	89 %	11 %
Poseuse/Poseur de systèmes intérieurs	91 %	9 %
Tuyauteuse/Tuyauteur	86 %	14 %
Boutefeu-foreuse/Boutefeu-foreur	49 %	51 %
Monteuses/Monteurs de lignes	40 %	60 %
Soudeuses/Soudeurs	70 %	30 %
Ensemble des salariés	84 %	16 %

Source : Commission de la construction du Québec.

## ANNEXE II : LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR MÉTIER ET OCCUPATION, 2013-2022

Tableau C 23 - Nombre d'heures travaillées selon le métier et l'occupation, 2013-2022 (en milliers)

Métier/occupation	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
										Nombre	Variation
Briqueur-maçon	4 087	3 891	3 771	3 952	4 007	4 359	4 586	4 250	4 974	4 958	-0,3 %
Calorifugeur	1 311	1 390	1 296	1 284	1 222	1 284	1 378	1 154	1 359	1 427	5,0 %
Carreleur	1 869	1 802	1 831	1 868	1 925	1 953	2 186	1 969	2 425	2 557	5,5 %
Charpentier-menuisier	37 668	36 247	34 066	34 522	35 992	40 945	45 433	43 037	53 619	58 467	9,0 %
Chaudronnier	1 020	981	634	899	670	667	682	429	525	464	-11,6 %
Cimentier-applicateur	2 594	2 641	2 538	2 754	2 787	3 059	3 379	3 170	3 849	3 964	3,0 %
Couvreur	3 573	3 827	3 872	3 818	3 897	3 971	4 423	4 040	4 763	4 854	1,9 %
Électricien	20 252	19 685	18 937	19 691	19 746	21 257	23 280	20 903	25 409	27 583	8,6 %
Ferblantier	5 041	4 969	4 936	4 690	4 565	5 107	5 501	4 973	5 899	6 425	8,9 %
Ferrailleur	1 804	1 648	1 399	1 504	1 483	1 823	2 160	1 974	2 531	2 466	-2,6 %
Frigoriste	4 355	4 384	4 358	4 445	4 509	4 919	5 277	5 046	5 959	6 471	8,6 %
Grutier	2 280	2 122	1 752	1 987	2 079	2 289	2 384	2 118	2 555	2 673	4,6 %
Mécanicien d'ascenseur	1 530	1 563	1 621	1 735	1 687	1 700	1 793	1 677	1 850	2 030	9,7 %
Mécanicien de chantier	1 515	1 179	800	1 045	1 025	708	803	658	910	971	6,7 %
Mécanicien de machines lourdes	452	365	281	308	310	344	374	315	346	386	11,5 %
Mécanicien en protection-incendie	1 516	1 479	1 482	1 488	1 552	1 753	1 964	1 799	2 131	2 272	6,6 %
Monteur-assembleur	3 635	3 364	2 813	3 230	3 391	4 077	3 864	3 046	3 793	4 094	8,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	2 400	2 468	2 527	2 500	2 534	2 612	2 837	2 563	3 004	3 226	7,4 %
Opérateur de pelles	6 328	5 820	5 487	5 744	6 155	6 853	7 689	7 273	8 891	9 441	6,2 %
Opérateur d'équipement lourd	5 745	5 040	4 670	4 840	5 145	5 409	5 928	5 749	6 438	6 290	-2,3 %
Peintre	4 458	4 362	4 113	4 445	4 658	4 919	5 423	4 893	5 928	6 299	6,3 %
Plâtrier	2 750	2 620	2 471	2 603	2 740	3 043	3 333	3 123	3 745	4 119	10,0 %
Poseur de revêtements souples	895	856	830	950	903	952	1 026	857	1 004	1 099	9,4 %
Poseur de systèmes intérieurs	3 016	2 756	2 745	2 818	2 896	3 183	3 333	2 976	3 332	3 599	8,0 %
Tuyauteur	10 836	11 240	10 334	10 649	10 255	11 129	11 724	10 768	12 883	13 428	4,2 %
<b>Total des métiers</b>	<b>130 930</b>	<b>126 700</b>	<b>119 564</b>	<b>123 769</b>	<b>126 131</b>	<b>138 315</b>	<b>150 760</b>	<b>138 760</b>	<b>168 121</b>	<b>179 562</b>	<b>6,8 %</b>
Boutefeu et foreur	717	629	536	472	523	634	723	630	784	840	7,1 %
Manœuvre	16 855	15 893	14 888	15 454	15 659	17 215	19 264	17 464	20 555	21 726	5,7 %
Main-d'œuvre de lignes	3 087	3 030	2 642	2 648	2 901	3 301	2 700	2 053	2 873	3 624	26,1 %
Soudeur	914	977	791	841	774	867	897	799	1 033	1 059	2,5 %
Autres occupations	2 605	2 394	2 181	2 241	2 375	2 701	3 046	2 682	3 232	3 422	5,9 %
<b>Total des occupations</b>	<b>24 178</b>	<b>22 922</b>	<b>21 038</b>	<b>21 656</b>	<b>22 233</b>	<b>24 717</b>	<b>26 630</b>	<b>23 627</b>	<b>28 477</b>	<b>30 671</b>	<b>7,7 %</b>
<b>Total des salariés</b>	<b>155 109</b>	<b>149 622</b>	<b>140 602</b>	<b>145 425</b>	<b>148 363</b>	<b>163 032</b>	<b>177 390</b>	<b>162 387</b>	<b>196 598</b>	<b>210 233</b>	<b>6,9 %</b>

Source : Commission de la construction du Québec, avril 2023.

## ANNEXE III : NOMBRE DE FEMMES SELON LE MÉTIER ET L'OCCUPATION, 2013-2022

Tableau C 22 - Série Femmes - Nombre de femmes selon le métier et l'occupation<sup>1</sup>, 2013-2022

Métier/occupation	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
										App.	Comp.	Total
Briqueur-maçon	23	23	23	19	27	24	31	34	59	41	12	53
Calorifugeur	50	51	50	57	61	67	80	83	104	76	43	119
Carreleur	79	85	100	99	131	134	167	185	251	192	65	257
Charpentier-menuisier	298	313	325	360	517	646	766	868	1 170	1 274	149	1 423
Chaudronnier	14	14	10	11	13	14	10	11	11	6	6	12
Cimentier-applicateur	27	24	22	31	31	39	56	57	90	85	18	103
Couvreur	25	27	31	33	45	51	63	80	106	106	16	122
Électricien	189	195	193	208	246	273	341	397	489	484	143	627
Ferblantier	53	50	43	42	48	62	75	86	105	92	31	123
Ferrailleur	11	8	8	7	7	8	13	18	17	14	10	24
Frigoriste	11	9	13	11	11	15	20	16	28	x	x	27
Grutier	12	12	12	12	14	14	17	19	22	x	x	22
Mécanicien d'ascenseur	10	12	14	18	17	16	20	26	31	21	9	30
Mécanicien de chantier	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7
Mécanicien de machines lourdes	0	x	0	0	0	x	x	x	x	0	0	0
Mécanicien en protection-incendie	x	x	x	x	x	7	10	12	18	x	x	21
Monteur-assembleur	22	22	19	22	25	34	35	33	42	46	15	61
Monteur-mécanicien (vitrier)	7	10	9	12	19	18	24	23	30	x	x	35
Opérateur de pelles	30	31	30	38	34	50	55	56	69	33	43	76
Opérateur d'équipement lourd	46	49	45	43	58	68	73	81	87	52	48	100
Peintre	603	626	650	729	825	907	1 139	1 260	1 525	1 239	473	1 712
Plâtrier	131	129	135	131	149	179	216	262	362	354	69	423
Poseur de revêtements souples	23	22	19	24	34	38	46	49	65	60	12	72
Poseur de systèmes intérieurs	32	29	32	29	28	28	36	52	48	59	11	70
Tuyauteur	49	49	46	50	59	78	87	90	112	97	33	130
<b>Total des métiers</b>	<b>1 751</b>	<b>1 800</b>	<b>1 837</b>	<b>1 991</b>	<b>2 407</b>	<b>2 771</b>	<b>3 383</b>	<b>3 802</b>	<b>4 848</b>	<b>4 413</b>	<b>1 236</b>	<b>5 649</b>
Boutefeux et foreur	7	x	x	x	x	x	x	7	7			8
Manœuvre	311	299	315	363	430	585	730	848	1 133			1 268
Main-d'œuvre de lignes	14	15	13	12	21	19	25	17	23			37
Soudeur	12	x	x	x	x	x	x	19	26			32
Autres occupations	136	126	110	124	148	161	171	180	213			224
<b>Total des occupations</b>	<b>480</b>	<b>456</b>	<b>452</b>	<b>512</b>	<b>615</b>	<b>782</b>	<b>949</b>	<b>1 071</b>	<b>1 402</b>			<b>1 569</b>
<b>Total des salariées</b>	<b>2 231</b>	<b>2 256</b>	<b>2 289</b>	<b>2 503</b>	<b>3 022</b>	<b>3 553</b>	<b>4 332</b>	<b>4 873</b>	<b>6 250</b>	<b>4 413</b>	<b>1 236</b>	<b>7 218</b>

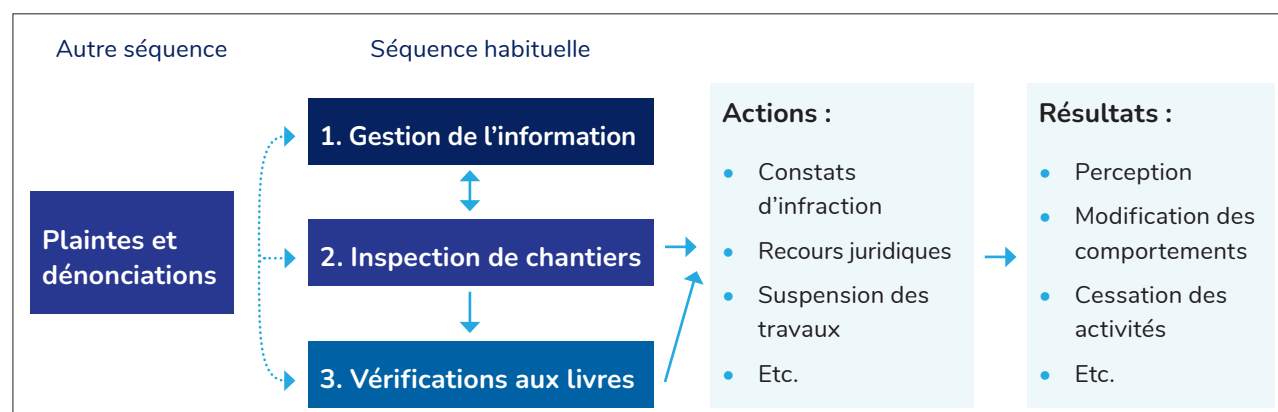
1 Certaines données ont été supprimées et remplacées par le symbole « x » pour des raisons de protection des renseignements personnels  
Source : Commission de la construction du Québec, avril 2023.

## ANNEXE IV : 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 pour corriger les situations de non-conformité.

- 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 de guider les interventions aux livres et sur le terrain. Certains intervenants et certains secteurs présentent en effet davantage de risques<sup>22</sup>.
- Le processus se poursuit par des visites sur les chantiers pour détecter les situations non conformes.
- La dernière étape est la vérification des livres sur les chantiers.

### PROCESSUS DE DÉTECTION ET DE CORRECTION DES SITUATIONS DE NON-CONFORMITÉ



Source : Commission de la construction du Québec.

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

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

## ANNEXE V : LES HEURES TRAVAILLÉES PAR LES SALARIÉS SELON LEUR RÉGION DE DOMICILE ET DE TRAVAIL, 2022

Tableau C 15 - Nombre d'heures travaillées par les salariés selon la région de domicile et de travail, 2022 (en milliers)

Région de domicile	Région de travail											Part effectuée dans la région de domicile
	Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	Saguenay-Lac-Saint-Jean	Québec	Mauricie-Bois-Francis	Estrie	Grand Montréal <sup>1</sup>	Outaouais	Abitibi-Témiscamingue	Baie-James	Côte-Nord	Total <sup>2</sup> région de domicile	
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	5 341	96	274	32	14	392	28	44	96	532	6 945	76,9 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	35	6 931	151	88	14	328	26	69	256	531	8 525	81,3 %
Québec	333	396	31 962	460	239	2 204	150	123	182	842	37 250	85,8 %
Mauricie-Bois-Francis	38	77	444	9 750	237	1 851	154	66	81	299	13 174	74,0 %
Estrie	40	22	105	126	7 100	849	25	33	26	102	8 512	83,4 %
Grand Montréal <sup>1</sup>	92	133	542	425	676	117 959	389	258	237	601	122 177	96,5 %
Outaouais	3	10	16	19	13	515	6 508	38	40	40	7 394	88,0 %
Abitibi-Témiscamingue	2	4	12	8	6	39	10	2 939	58	33	3 160	93,0 %
Baie-James	0	0	0	0	0	0	0	1	201	1	204	98,3 %
Côte-Nord	11	50	42	12	4	76	4	4	36	2 356	2 620	89,9 %
Extérieur	2	1	4	0	0	56	195	3	0	4	270	-
<b>Total région de travail</b>	<b>5 898</b>	<b>7 722</b>	<b>33 552</b>	<b>10 919</b>	<b>8 302</b>	<b>124 270</b>	<b>7 487</b>	<b>3 578</b>	<b>1 213</b>	<b>5 342</b>	<b>210 233</b>	
Part des salariés domiciliés dans la région	90,6 %	89,8 %	95,3 %	89,3 %	85,5 %	94,9 %	86,9 %	82,1 %	16,6 %	44,1 %		

1. Inclut les régions de l'Île de Montréal, de la Montérégie et de Laval-Laurentides-Lanaudière.

2. Le total comprend les heures non identifiées à une région de travail.

Source : Commission de la construction du Québec, avril 2023.



## ANNEXE VI : RÉFÉRENCES

CCQ (2021), Les abandons dans l'industrie de la construction du Québec, [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons\\_2021.pdf?la=en&rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668&hash=41ABC14DECB84920865E9EBDCD5DECE6](https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?la=en&rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668&hash=41ABC14DECB84920865E9EBDCD5DECE6)

CCQ (2021), Rapport annuel de gestion 2021.

CCQ (2020), Rapport annuel de gestion 2020.

CCQ (2019), Rapport annuel de gestion 2019.

CCQ (2018), Rapport annuel de gestion 2018.

CCQ (2017), Rapport annuel de gestion 2017.

CCQ (2015), Rapport annuel de gestion 2015.

Code du travail, RLRQ, c.C-27

Doorey, D. J., & Mandryk, J. (2022). Mapping Ontario's Distinctive Model of Construction Labour Law. *Canadian Lab. & Emp. LJ*, 24, 207.

Fonds monétaire international (2020), Perspectives de l'économie mondiale : une ascension longue et difficile, octobre 2020.

ISQ (2017), Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2017.

ISQ (2018), Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2018.

ISQ (2019), Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2019.

ISQ (2020), Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2020.

ISQ (2021), Comptes économiques du Québec – 4<sup>e</sup> trimestres 2021.

Loi sur les décrets de convention collective, RLRQ, c. D-2

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, RLRQ, c. F-5

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

Statistique Canada (2021) Tableau 36-10-0400-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, part en pourcentage et Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000)

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230220/dq230220b-fra.htm>

