Commission des Finances publiques

Déposé le : 2020 - 11 - 10

Nº: CFP-075

Secrétaire :

28 OCTOBRE 2020



LA FORMATION PROFESSIONNELLE C'EST ESSENTIEL!

MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, C'EST ESSENTIEL!

PRÉAMBULE

En 2019, l'industrie de la construction a atteint des sommets avec des investissements de près de 53 milliards de dollars et avec les 177,2 millions d'heures travaillées enregistrées. Elle représente 1 emploi sur 20 au Québec composée d'un bassin de 175 893 travailleurs et travailleuses et de 26 005 entreprises.

Ainsi, l'industrie de la construction est un secteur de première importance pour la relance économique annoncée par le gouvernement du Québec afin de contrer les conséquences désastreuses de la pandémie de la COVID-19.

Cependant, nous sonnons l'alarme depuis plusieurs mois à propos d'obstacles qui pointent à l'horizon. L'industrie souffre d'un problème de rétention de main-d'œuvre récurrent ; un manque de formation professionnelle se fait sentir sérieusement et certains programmes de formation professionnelle sont en péril en raison notamment des « ouvertures de bassins » qui ont permis de faire entrer une grande quantité de main-d'œuvre sans formation. Tout cela pose un problème important quant à la réussite de la relance et à la création de relève dans l'industrie de la construction.

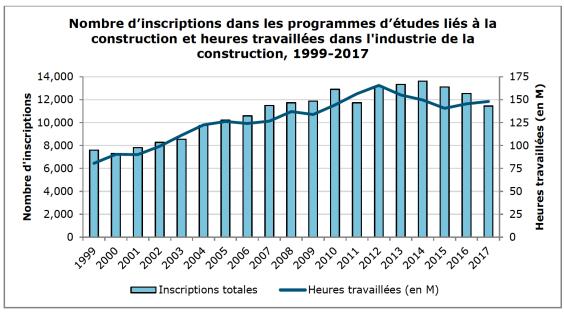
Nous vous transmettons donc les principales préoccupations que soulève, selon nous, cet état de situation, en espérant que le gouvernement, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) soient davantage proactifs en matière de formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il est impératif de mettre de l'avant tous les moyens nécessaires afin de répondre aux besoins de compétence de la main-d'œuvre dès maintenant, car la rareté de travailleurs et de travailleuses formés et qualifiés ne fera qu'empirer.

La FTQ-Construction est la plus importante association syndicale de l'industrie de la construction avec plus de 80 000 membres et 110 représentants syndicaux œuvrant sur tous les projets publics et privés de toutes les régions et tous les secteurs d'activités économiques du Québec. Par sa structure composée de dix-sept (17) syndicats affiliés (par métiers et occupations), la FTQ-Construction s'assure d'être en lien direct avec ceux et celles qui travaillent quotidiennement sur les chantiers de construction. Elle représente ainsi toute la diversité reliée aux différents projets de construction.

OÙ EN EST LA RELÈVE?

Nous constatons que les jeunes se dirigent de moins en moins vers les centres de formation professionnelle (CFP) offrant les programmes d'études menant aux métiers de la construction (DEP). De plus, nous remarquons une autre tendance plus récente qui s'installe dans plusieurs régions : nombreux sont ceux qui abandonnent leurs études ou attendent patiemment l'ouverture des bassins en se faisant promettre un emploi plutôt que de suivre une formation professionnelle¹. Plusieurs se demandent à quoi bon aller à l'école s'ils peuvent faire sans. L'information circule allègrement et il y a un impact direct sur les inscriptions aux DEP de notre industrie.

Le tableau ci-dessous démontre une baisse des inscriptions depuis 2015 tandis que les heures déclarées sont en hausse et les perspectives d'emploi meilleures².



Sources: CCQ et MEES.

Les « ouvertures de bassins en situation de pénurie » permettent à des personnes non-diplômées d'accéder aux chantiers de construction dans l'un ou l'autre des métiers ou occupations spécialisées.

² CCQ, Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec, mars 2019, p.24, [En ligne] [www.ccq.org].

Le nombre de diplômés diminue également depuis 2015, ce qui ne permet pas de combler les besoins des diplômés nécessaires à l'industrie. Jetons un coup d'œil sur les données plus récentes³ :

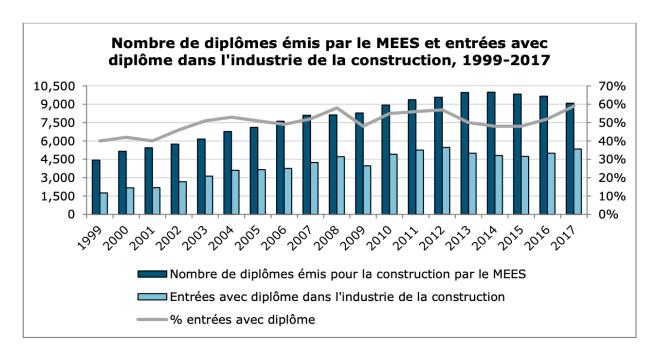
En 2017:

- Hausse des diplômés chez les femmes : + 9% par rapport à 2016 ;
- Baisse des diplômés chez les hommes : 6% par rapport à 2016.

En 2018:

- Baisse des diplômés chez les femmes : 9,2% par rapport à 2017 ;
- Baisse des diplômés chez les hommes : 11% par rapport à 2017.

De plus, lorsqu'ils obtiennent un diplôme, plusieurs préfèrent se diriger vers d'autres industries afin d'avoir un emploi moins précaire⁴:



Enfin, concernant les jeunes diplômés qui accèdent aux chantiers de construction, les abandons augmentent de plus en plus avec les années. Malgré une hausse des heures travaillées de 9,9% en 2018, la CCQ indique, pour cette même année, que :

- 8% des hommes diplômés ont quitté l'industrie après 1 an ;
- 24% des hommes diplômés ont quitté l'industrie après 5 ans⁵.

CCQ, Bilan annuel 2017 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, p.6. [En ligne] [www.ccq.org] et Bilan annuel 2018 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, p.3. [En ligne] [www.ccq.org]

⁴ Idem note 1, p.23

⁵ CCQ, Les femmes dans la construction : portrait statistique, p.10, [En ligne] [www.ccq.org].

Ces statistiques sont clairement inquiétantes pour nous ainsi que pour tous les partenaires syndicaux, patronaux et les CFP qui ont à cœur la formation professionnelle de la relève de notre industrie : nos jeunes apprentis.

Derrière ces statistiques se cachent de graves réalités pour l'industrie de la construction :

- Fermeture d'un programme de formation professionnelle menant au métier de monteurmécanicien vitrier offert par le CFP Samuel-De Champlain à 6 régions du Québec soit, Îles-dela-Madeleine, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Mauricie-Bois-Franc et Côte-Nord (septembre 2020). Le seul autre CFP qui offre ce programme est situé à Laval.
- Baisse des inscriptions au DEP en briquetage-maçonnerie au CFP Qualitech de Trois-Rivières. Les inscriptions ont passé de 2 cohortes de 40 élèves à 1 cohorte de 12 élèves en 2 ans exigeant le développement de formation individualisée.
- Désistement ou baisse d'inscriptions dans plusieurs CFP tels que : le CFP de Châteauguay, le CFP Qualitech, le CFP Chandler-Bonaventure, le CFP Pavillon-de- l'Avenir, le CFP Paul-Rousseau et l'ÉMOICQ.
- Liste d'attente ou contingentement pour s'inscrire à un DEP en charpenterie-menuiserie à l'école des métiers de la construction de Montréal (EMCM)(périodes 2019-2020 et 2020-2021).
 Même chose, entre autres, aux CFP de Laval, de St-Eustache et de Mont-Tremblant.

La question est : POURQUOI cela arrive-t-il? Depuis quelques années, la réponse est : l'ouverture de bassins trop fréquente dans certaines régions et le manque d'accessibilité à la formation professionnelle dans d'autres.

En effet, nous déplorons le fait que la CCQ procède à l'ouverture de bassins permettant l'entrée d'un certain nombre de personnes sans diplôme en même temps que l'entrée des cohortes de diplômés. Avoir de futurs travailleurs et travailleuses avec diplôme et sans diplôme qui se disputent les mêmes emplois, ce n'est pas ce qu'on appelle « la meilleure idée au monde » pour encourager la diplomation. Cette situation est survenue à plusieurs reprises à travers le Québec. Nous citons en exemple la concordance des entrées de cohortes en ferblanterie-tôlerie (métier ferblantier) et en pose de revêtement de toiture (métier couvreur) dans la région de Montréal en 2019 et 2020 et de l'ouverture de bassins autorisant l'entrée à des personnes non diplômées dans ces mêmes métiers :

Dates d'ouverture de bassins / ferblantier

15 mai 2019 5 juillet 2019 22 août 2019

25 juin 2020 26 août 2020 16 septembre 2020 13 octobre 2020

Dates entrée de diplômés / ferblantier

18 juin 2019 – CF en métallurgie de Laval 5 novembre 2019 – ÉMCM 28 novembre 2019 – CFP de St-Jérôme 19 déc. 2019 - CF en métallurgie de Laval

Aucun diplômé région de Montréal en 2020

Dates d'ouverture de bassins / couvreur

26 février 2019 3 avril 2019 18 avril 2019 27 mai 2019

20 août 2019

9 octobre 2019

5 novembre 2019

9 décembre 2019

26 février 2020

18 juin 2020

21 août 2020

10 septembre 2020

2 octobre 2020

Entrée de diplômés / couvreur

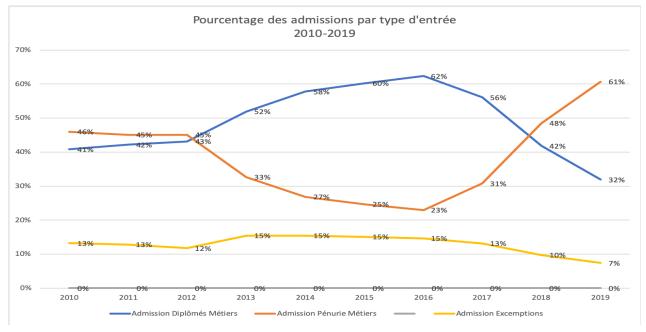
29 janvier 2019 – École Le chantier de Laval 14 mai 2019 - École Le chantier de Laval 6 juin 2019 - École Le chantier de Laval 14 juin 2019 – CF de Chateauguay

10 juin 2020 - École Le chantier de Laval

5

Nous dénonçons cette pratique inacceptable qui a un impact direct sur les inscriptions et les désistements. Les nouveaux diplômés qui entrent dans l'industrie de la construction devraient être priorisés quand vient le temps d'accéder aux emplois disponibles. Cela, afin d'éviter qu'ils soient tentés de quitter leur programme d'études pour s'assurer un gagne-pain. Cette pratique est à proscrire, car elle envoie un très mauvais message aux jeunes qui suivent une formation ou qui envisageaient de s'inscrire à une formation. Plusieurs témoignages nous ont été faits en ce sens par nos sections locales affiliées.

Le tableau suivant compare les admissions effectuées par la CCQ de 2010 à 2019. Nous remarquons l'augmentation flagrante du nombre d'entrées de non diplômés par ouverture de bassins (pénurie) alors que le nombre d'admissions de diplômés a diminué de 30% depuis 2016, selon les données obtenues de la CCQ⁶ :



Données obtenues de la CCQ suite à une demande d'accès à l'information. Voir Annexe A pour le détail par métier et occupations.

Plusieurs font preuve d'aveuglement ou s'adonnent à la pensée magique.

Pour certains, la pensée magique afin de régler le problème de rareté de main-d'œuvre compétente consiste à ouvrir toutes grandes les portes à de la main-d'œuvre qui ne détient aucune formation ou préparation pour accéder aux chantiers de construction en espérant pouvoir en retenir quelques-uns ou quelques-unes!

De notre côté, nous observons que la compétence devient une rareté selon les dires de plusieurs travailleurs, travailleuses et employeurs.

Bien sûr, d'autres motifs expliquent aussi le manque de compétence : les départs à la retraite et vers d'autres industries, le manque de mesures d'attractivité de l'industrie, de valorisation de la formation professionnelle et de rétention de main-d'œuvre. Il n'y a pas non plus de véritable plan de relève. Alors, il est fort possible que nous soyons en train de passer à côté de quelque chose.

Le problème d'inscriptions dans les CFP et d'attractivité de l'industrie, les abandons, les ouvertures de bassins et le roulement de main-d'œuvre ont des impacts immédiats sur la relève et la compétence. Le manque de compétence engendre des effets néfastes sur la productivité, la qualité des travaux, l'employabilité des travailleurs et des travailleuses et se traduit aussi par des pertes économiques et des accidents de travail.

De plus, le problème de main-d'œuvre est accentué, dans la construction, pour différentes raisons telles que : précarité des emplois régionaux (période de suremploi et de sous-emploi), insécurité financière (période de chômage), travail au noir, absence de sécurité d'emploi, milieux de travail à risques élevés pour la santé et la sécurité.

CE QUI EST UNANIME, C'EST LE FAIT QUE L'INDUSTRIE DOIT ABSOLUMENT POUVOIR COMPTER SUR UN BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE FORMÉE ET QUALIFIÉE PRÊTE À FAIRE FACE AUX RÉALITÉS DES CHANTIERS DE CONSTRUCTION ET À LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE QUI S'ANNONCENT. POUR CE FAIRE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DOIT ÊTRE MISE À L'AVANT-PLAN DE LA RELANCE ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC.

Si nous laissons aller les choses, à plus ou moins long terme, nous allons assister à l'épuisement qualitatif d'un bassin de main-d'œuvre qui déjà aujourd'hui, est en déficit. Le problème est de taille et des actions doivent être prises dès maintenant par le gouvernement, le MTESS, le MÉES, les CFP, la CCQ et l'ensemble de l'industrie de la construction afin de valoriser la formation professionnelle, de recruter des travailleurs et des travailleuses prêts à se former, prêts à faire partie de la relève et à participer à la relance économique. Il faut également faire mieux afin d'intégrer et retenir cette relève.

RELANCE ÉCONOMIQUE : UNE MISE À NIVEAU DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRE

Nous croyons que la mise en chantier des 181 projets d'infrastructures annoncée par le gouvernement via le Projet de Loi no 66 (PL66) constitue une bonne initiative pour une relance économique de toutes les régions du Québec. Cela est également une bonne raison pour se mobiliser afin d'accélérer la formation professionnelle de la main-d'œuvre nécessaire pour ne pas compromettre les projets visés par la relance économique.

Nous vivons, en ce moment, une rareté de main-d'œuvre qualifiée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'industrie de la construction. Cette lacune nuit à l'employabilité et entraine des problèmes de recrutement.

Nous souhaitons transmettre un message clair au gouvernement, au MTESS et au MÉES au sujet de l'ampleur des besoins des métiers et occupations de la construction. Le déficit d'expertise en construction, qui augmente d'année en année, doit être pris très au sérieux. L'objectif premier de toute l'industrie demeure toujours de privilégier l'entrée de main-d'œuvre avec un diplôme. Cet objectif est d'ailleurs inscrit dans la règlementation⁷. Si le gouvernement veut réussir la relance, il doit le faire de la bonne manière pour notre industrie.

Il faut agir pour améliorer les inscriptions aux programmes d'études de la construction. Il faut agir pour valoriser la formation professionnelle et donner un coup de barre pour que toutes les régions du Québec puissent en bénéficier. Il faut aussi prévoir, adopter et mettre de l'avant des mesures pour maintenir les travailleurs et les travailleuses en emploi afin d'améliorer la rétention de la main-d'œuvre. La formation professionnelle est une mesure qui améliore, certes, l'employabilité et la rétention, mais n'est pas suffisante compte tenu du taux d'abandon de nos diplômés et des départs vers d'autres industries.

LA QUESTION EST DONC DE SAVOIR : QUEL EST LE PLAN DU GOUVERNEMENT AFIN DE COMBLER LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA CONSTRUCTION? EST-IL LE MÊME QUE LA CCQ?

Le plan de la CCQ est d'ouvrir l'accès à l'industrie à un plus grand nombre possible de travailleurs et de travailleuses sans formation et sans préparation ou de sabrer dans la formation professionnelle avec la mise en place de nouvelles mesures règlementaires⁸. Nous nous sommes catégoriquement opposés à ce plan, car nous croyons sincèrement que cela ne fait que contribuer à augmenter les effets de rareté de main-d'œuvre formée et qualifiée.

Relativement aux projets annoncés par le PL 66, nous sommes en mesure d'affirmer que leur conception et construction s'échelonneront sur plusieurs mois ou années et exigeront de la main-d'œuvre en quantité et en qualité suffisantes dans toutes les régions du Québec. Le gouvernement, les ministères concernés et la CCQ semblent oublier, qu'au final, ce sont la compétence et la productivité des travailleurs et des travailleuses qui vont rendre effective la bonne marche de l'industrie.

⁷ Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, chapitre R-20, r.5

La CCQ veut mettre de l'avant 8 mesures particulières pour contrer la rareté de main-d'œuvre, voir détails à la page 18.

Pour ce faire, nous ne souhaitons absolument pas que le gouvernement et la CCQ utilisent ou adoptent des mesures qui auraient encore plus de conséquences néfastes sur la compétence de la maind'œuvre et la relève.

Est-il possible de miser sur des mesures durables? Est-il possible de retrouver un meilleur équilibre entre la stricte quantité et le problème le plus important qui est la qualité de main-d'œuvre? Cet équilibre est réalisable avec des mesures plus cohérentes telles que : planifier les échéanciers des projets à travers la province, estimer les besoins de main-d'œuvre diplômée, promouvoir les bonnes perspectives d'emplois dans toutes les régions, valoriser la formation professionnelle, déployer et rendre accessible l'offre de formation nécessaire pour répondre aux besoins de diplômés.

LA PLANIFICATION DES TRAVAUX PUBLICS : UN EFFORT PRIMORDIAL POUR STABILISER LA MAIN-D'ŒUVRE

Le gouvernement, ses ministères et les organismes publics sont les grands donneurs d'ouvrage des projets visés par le PL 66. La construction d'ouvrages et d'édifices publics exige les meilleures pratiques en terme de planification des échéanciers et des coûts. L'importance de ces enjeux a été démontrée à plusieurs reprises dans le passé, notamment à la Commission Charbonneau.

Afin de doter le Québec d'ouvrages et de bâtiments publics de qualité répondant aux besoins actuels, des compétences spécialisées sont exigées. Le gouvernement doit donc contribuer en assurant une saine planification et gestion des projets afin de stabiliser la demande de main-d'œuvre et mieux gérer les coûts, la qualité des travaux et la santé et sécurité sur ses chantiers.

La crise de la COVID-19 frappe de plein fouet le Québec. L'industrie de la construction doit être des plus performantes. L'urgence de la livraison des travaux risque fort de s'étendre comme une vague oppressive sur l'ensemble des acteurs. Pour en arriver à un sommet d'efficacité et d'efficience, il est primordial que le gouvernement fasse l'effort de se doter d'une politique de planification des travaux de construction publics.

ESTIMATION DES BESOINS DE NOUVEAUX DIPLÔMÉS POUR 2021 À 2024 : LA DEMANDE EST DE <u>11 271</u> DIPLÔMÉS PAR ANNÉE.

En début d'année 2020, les 25 sous-comités professionnels (SCP)⁹, sur lesquels siègent les associations syndicales et patronales, ont été consultés par la CCQ, comme à chaque trois ans, afin de donner leur avis relativement aux besoins de nouveaux diplômés nécessaires dans leur métier et leur occupation respectif pour la période de 2021 à 2024. Cet avis triennal a été retenu par le comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) sur lequel siègent les mêmes associations syndicales, patronales et une personne du MÉES.

Cet avis a également été retenu par le CA de la CCQ au mois d'août 2020 et transmis au MÉES¹⁰. L'estimation des besoins de nouveaux diplômés a ainsi été établie à 11 271 par année jusqu'en 2024. Voir l'annexe C qui indique les besoins détaillés par métiers et occupations spécialisées.

Tous les partenaires désiraient sonner l'alarme au MÉES. Ils se sont dits soucieux du fait que le nombre de diplômes menant aux métiers de la construction ne cesse de diminuer depuis quelques années.

Nous souhaitons que le MÉES prennent rapidement les moyens nécessaires afin de satisfaire les besoins de nouveaux diplômés, car il est essentiel pour l'industrie de pouvoir compter sur un nombre approprié de diplômés pour combler les besoins de main-d'œuvre qualifiée et assurer une vraie relève. Le MÉES doit prendre conscience des enjeux importants que cela représente pour l'industrie et soutenir avec vigueur le développement de la formation professionnelle dans ce secteur.

Un sous-comité par métier et occupations.

Voir annexe B pour les principales responsabilités de la CCQ et des partenaires en lien avec la compétence des travailleurs et des travailleuses de l'industrie de la construction.

En 2018-2019, le Vérificateur général du Québec (VGQ) a déposé un rapport d'audit à l'Assemblée nationale portant sur la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Ce rapport visait à vérifier les moyens mis en place par la CCQ afin de s'assurer de la compétence des travailleurs et des travailleuses. Le VGQ précise dans son rapport :

« La compétence des travailleurs de l'industrie de la construction est un enjeu important et d'intérêt public. Le manque de compétence peut avoir un impact sur la qualité des travaux et sur la sécurité des travailleurs, et engendrer des coûts supplémentaires. De plus, la sophistication des technologies ainsi que la compétitivité des marchés obligent les employeurs à avoir recours à une main-d'œuvre toujours mieux qualifiée. » 11

Notre régime intégré de formation et de qualification professionnelle¹² a longtemps fait l'envie de nombreuses autres industries. Il permet de maintenir le rythme face à la croissance, aux nouvelles technologies et aux nouveaux savoirs. C'est ce qui explique aussi les raisons pour lesquelles ces industries recrutent les travailleurs et les travailleuses qualifiés de la construction.

L'expertise sur le terrain est en réel danger.

Nous répondrons adéquatement aux « besoins des marchés publics et privés » pourvu que nous investissions dans la formation professionnelle dans le cadre d'une approche structurée et globale pour l'ensemble de l'industrie de la construction.

Si le gouvernement est prêt à investir un maximum d'efforts et de capital pour la relance, il faut qu'il investisse aussi dans le « capital humain ».

Rapport du Vérificateur Général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, chapitre 2, p.7, [En ligne] [www.vgq.qc.ca /Fichiers/Publications//rapport-annuel//2018-2019-juin2018//fr Rapport2018-2019-PRINTEMPS- Chap02.pdf].

L'apprenti, diplômé ou non, doit poursuivre son apprentissage afin d'acquérir l'expertise reconnue dans son métier. Le système d'apprentissage, au Québec, est découpé en périodes de 2 000 heures aux termes de chacune desquelles l'apprenti voit son salaire augmenter. Ce système sert à s'assurer que les travailleurs et travailleurs ont accumulé un certain nombre d'heures de travail pertinentes en tant qu'apprenti afin de développer les compétences requises pour s'inscrire à l'examen de qualification provinciale qui permet d'obtenir un statut de compagnon dans un métier de la construction. Par exemple, l'apprenti charpentier-menuisier doit faire 3 périodes d'apprentissage de 2 000 heures pour un total de 6 000 heures avant de se présenter à l'examen de compagnon.

ÉCONOMIE RÉGIONALE : PRIORITÉ D'EMBAUCHE AUX TRAVAILLEURS ET AUX TRAVAILLEUSES DE LA RÉGION

Chaque travailleur et travailleuse qui détient une formation professionnelle (DEP) est un travailleur ou une travailleuse qui a plus de possibilités d'emploi et plus de stabilité financière. Nous sommes heureux de constater que le PL66 met en place des projets dans toutes les régions du Québec. L'activité économique régionale nous tient à cœur. Nous considérons ces projets comme de bonnes perspectives d'emploi et une opportunité de créer et de maintenir un bassin de travailleurs et de travailleuses qualifiés dans les régions pour aujourd'hui et pour l'avenir.

Nos 110 représentants syndicaux et représentante syndicale travaillent partout au Québec et connaissent très bien les enjeux économiques de leur région. Nos travailleurs et nos travailleuses des régions désirent avant tout travailler près de leur famille. L'embauche régionale est un des principes fondamentaux de notre système de gestion de la main-d'œuvre. Les travailleurs et les travailleuses de la région doivent pouvoir compter sur une priorité d'embauche pour les projets qui sont dans leur cour. Il s'agit d'une mesure de rétention essentielle. Sans cette priorité, cette main-d'œuvre potentielle ne sera pas intéressée à suivre une formation professionnelle pour intégrer la construction, les régions seront perdantes en terme de compétence dans la construction et économiquement. Cette situation risque aussi de créer des conflits entre régions.

LES OUVERTURES DE BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE EN SITUATION DE PÉNURIE : DES EFFETS DÉVASTATEURS

La règlementation permet « l'ouverture de bassins de main-d'œuvre » en cas de pénurie ¹³ afin de combler les emplois disponibles dans une région donnée pour un métier ou une occupation en particulier. Par exemple, s'il survient une pénurie d'apprentis du métier de charpentier-menuisier dans la région de Montréal, la CCQ envoie une alerte que le bassin des charpentiers-menuisiers est ouvert à Montréal et toute personne pourra intégrer l'industrie sans le DEP requis. La CCQ indique, chaque jour, sur son site internet, l'état des bassins de main-d'œuvre pour chaque métier et occupation dans les 11 régions du Québec. Voir annexe D pour un exemple tiré du site internet de la CCQ.

Pour que la CCQ puisse émettre un certificat de compétence apprenti ou occupation spécialisée ¹⁴ qui autorise ces personnes à accéder aux chantiers de construction sans diplôme, ceux-ci doivent :

- Détenir les préalables scolaires requis pour le métier ou l'occupation visé (cours obligatoires du secondaire 3 ou 4);
- Détenir une garantie d'emploi qui constitue une confirmation écrite d'un employeur qui garantit au salarié un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période de 3 mois;
- Avoir suivi le cours de santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (ASP Construction);
- Payer la somme de 100\$ à la CCQ.

Dans le cas où la garantie d'emploi de 150 heures n'est pas respectée, la personne non diplômée perd son certificat de compétence et ne sera plus autorisée à travailler sur les chantiers.

En 2019, 8 008 personnes non diplômées ont intégré l'industrie par bassin à Montréal tous métiers ou occupations spécialisées confondus. 2 286 de ces personnes n'ont pas réussi à compléter leur garantie d'emploi de 150 heures en 3 mois¹⁵. En réalité, on parle ici d'un peu plus de 3 semaines et demie de travail en raison de 40 heures semaine.

POURQUOI CES PERSONNES NE RÉUSSISSENT PAS À FAIRE LES 150 HEURES REQUISES? PERSONNE NE LE SAIT. PAS COMPÉTENT, PAS ASSEZ VITE, PAS ASSEZ PRÊT? ON S'IMAGINE QUOI? Y-AVAIT-IL VRAIMENT DES EMPLOIS IMMÉDIATS À COMBLER? QUE RECHERCHENT CES EMPLOYEURS?

Une pénurie de main-d'œuvre survient lorsque moins de 5 % des travailleurs titulaires d'un certificat de compétence apprenti pour un métier ou d'un certificat occupation sont disponibles dans une région.

Tous les travailleurs et les travailleuses de la construction doivent posséder un certificat de compétence apprenti, compagnon ou occupation émis par la CCQ pour pouvoir travailler sur un chantier ou une exemption de détenir un tel certificat. Le certificat de compétence occupation est délivré à des personnes pour des tâches réalisées sur un chantier qui n'exigent aucune formation initiale, comme un DEP, ni aucune période d'apprentissage. Il existe toutefois six occupations spécialisées qui requièrent généralement un DEP pour l'accès à l'industrie, soit les arpenteurs, les boutefeux-foreurs, les monteurs de lignes, les scaphandriers, les soudeurs et les soudeurs à haute pression.

Données obtenues de la CCQ suite à une demande d'accès à l'information.

Par la suite, le truc est d'attendre la prochaine ouverture de bassin. En aucun temps, on ne propose à ces personnes de suivre une formation professionnelle, ce qui serait plus efficace à court, moyen et long terme.

Pour les personnes non diplômées qui ont fait leurs 150 heures, mais qui n'ont pas les préalables scolaires requis, ils auront 1 an pour les fournir à la CCQ.

Les personnes non diplômées qui se maintiennent dans l'industrie doivent, par la suite, suivre un minimum de 30 heures de formation chaque année dans le métier visé afin de pouvoir renouveler leur certificat de compétence et travailler dans l'industrie. C'est ce qui s'appelle « une obligation de formation » ¹⁶. Plusieurs ne remplissent pas cette obligation ou réussissent à y échapper.

Nous sommes conscients que le mécanisme d'ouverture des bassins peut sembler être une bonne alternative, à première vue, en situation de pénurie de main-d'œuvre mais, à moyen terme, nous constatons qu'il a des effets négatifs sur l'employabilité et la compétence des non diplômés. Certes, il a pour effet de faire entrer une masse de travailleurs et de travailleuses en un court laps de temps, mais on constate que cela crée aussi deux types de main-d'œuvre : une plus compétente que l'autre.

Les statistiques indiquent que les non diplômés abandonnent deux fois plus que les diplômés après un an. ¹⁷ De plus, la moyenne des heures travaillées des non diplômés est plus faible que celle des diplômés ¹⁸.

Tableau 10 — Taux d'abandon des apprentis et des
occupations selon le sexe

Cohorte 1997 à 2012, taux d'abandon des salariées et des salariés

		Taux d'abandon après								
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans					
Femmes										
Apprenti	21%	34%	42%	49%	54%					
Non diplômé	25%	39%	48%	55%	61%					
Diplômé	15%	27%	34%	40%	45%					
Occupation	25%	38%	47%	54%	60%					
Total	22%	35%	43%	50 %	56%					
Hommes										
Apprenti	13%	21%	26%	30%	33%					
Non diplômé	17%	26%	32%	36%	40%					
Diplômé	8%	13%	17%	21%	24%					
Occupation	19%	27%	34%	38%	42%					
Total	14%	23%	28%	32%	35%					
Écart Femmes -	Hommes									
Apprenti	8%	13%	16%	19%	21%					
Non diplômé	9%	13%	16%	19%	21%					
Diplômé	7%	13%	16%	19%	21%					
Occupation	6%	11%	14%	16%	18%					
Total	8%	13%	16%	18%	20%					

Source: Commission de la construction du Québec, 2018

Données obtenues de la CCQ suite à une demande d'accès à l'information

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, art. 7.

¹⁷ Idem note 4

Comparaison du nombre moyen d'heures travaillées entre les apprentis diplômés et non diplômés* dans l'industrie de la construction (2015-2019)

Année	Moyenne d'heures NON DIPLÔMÉS	Moyenne d'heures DIPLÔMÉS
2015	688	842
2016	686	855
2017	666	866
2018	657	954
2019**	669	1 023

L'ouverture des bassins participe également de façon inquiétante à dévaloriser la formation professionnelle et à déqualifier la main-d'œuvre. Alors que certains optent pour la voie principale qui est l'obtention d'un DEP afin de pouvoir exercer un métier qui leur procurera un certain salaire¹⁹, nous désirons préciser que cette formation n'est admissible à aucun incitatif financier.

D'autres prennent ou préfèrent la voie secondaire qui est « l'ouverture des bassins », ce qui leur donne un accès direct à l'exercice d'un métier, au même salaire qu'un diplômé, pour lequel ils seront formés plus tard. Tel que mentionné, cette formation consiste à suivre obligatoirement 30 heures de cours par an dont les frais d'inscription, d'hébergement et de transport sont remboursés par le Fonds de formation²⁰ des salariés de l'industrie de la construction. Ce fonds devait servir, originalement, au perfectionnement des travailleurs et des travailleuses telle que l'acquisition d'une nouvelle technique de pose et non pour l'acquisition de compétence de base d'un métier. Le VGQ dans son rapport de 2018-2019 souligne avec justesse que cette obligation de formation annuelle était de 150 heures par année en 1994²¹.

Depuis 1987, chaque métier comporte son propre programme d'études, qui comprend entre 630 et 1 800 heures de formation (soit de 21 à 60 semaines) selon le métier.

Ce fonds créé en 1992 à la demande des parties patronales et syndicales est administré par la CCQ depuis 2011. Les règles générales d'utilisation du Fonds définissent les activités de perfectionnement, la clientèle admissible au remboursement des dépenses, les modalités d'organisation des activités de perfectionnement, les dépenses de formation et les mesures incitatives admissibles, telles que les frais d'inscription, d'hébergement et de transport.

Idem note11, chapitre 2, page 15.

Malgré la facilité d'accès et les incitatifs financiers, le VGQ nous indique quelques faits troublants eu égard au suivi de formation de la main-d'œuvre entrée par l'ouverture des bassins que la CCQ a le devoir d'effectuer :

- En 2016, 546 (25 %) des 2 150 apprentis ne détenant pas de diplôme pour le métier qu'ils exercent se sont présentés à l'examen de qualification pour devenir un compagnon alors qu'ils n'avaient effectué aucune heure de formation²²;
- En 2017, ce taux était de 26 % et représentait 483 apprentis sur un total de 1 850²³;
- Le suivi effectué par la CCQ concernant l'obligation de formation est déficient et n'est pas appliqué à tous les apprentis soumis à cette obligation²⁴;
- Depuis juin 2001, en raison de nombreuses pénuries de main-d'œuvre, la CCQ a commencé à délivrer une exemption de l'obligation de détenir un certificat de compétence apprenti aux personnes sans les préalables scolaires en lien avec le métier. Au cours de 2017, la CCQ a délivré 1949 nouvelles exemptions et 298 renouvellements de ce type. Cette exemption non prévue dans le règlement est issue d'une décision prise par la CCQ en raison du contexte économique ou pour répondre aux besoins des employeurs devant effectuer des travaux particuliers²⁵.

Force est donc de constater les effets dévastateurs de «l'ouverture des bassins en situation de pénurie» :

- Ne tient pas compte des compagnons qui sont sans emploi et disponibles pour travailler;
- Impact direct sur les inscriptions aux DEP;
- Porte atteinte à la formation professionnelle et à la compétence de l'ensemble de l'industrie ;
- Devient un moyen ponctuel de combler les besoins spécifiques de l'employeur à court terme ;
- Dévalorise et diminue la diplomation, car les jeunes attendent l'ouverture des bassins plutôt que de se diriger ou de compléter leur DEP;
- Nuit à la relève ;
- Diminue la rétention de la main-d'œuvre ;
- Affecte l'employabilité de non-diplômés ;
- Augmente les taux d'abandon ;
- Diminue la qualité des travaux et la productivité ;
- Augmente les risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses;
- Occasionne des retards dans les travaux ;
- Augmente les coûts de construction.

La CCQ admet ne pas être en mesure actuellement d'améliorer le suivi concernant l'obligation de formation, ce qui ne milite pas du tout en faveur de l'utilisation du mécanisme d'ouverture des bassins.

ldem note 11, chapitre 2, page 17.

ldem note16.

ldem note 11, chapitre 2, page 16.

Idem note 11, chapitre 2, page 23

Les constatations du VGQ ainsi que l'utilisation du mécanisme d'ouverture de bassin font en sorte d'annuler les avancés des dernières années sur la progression de la proportion de nouveaux apprentis ayant un diplôme. Cette situation nous inquiète. Nous souhaitons que le gouvernement, le MTESS et le MÉES soutiennent les besoins de nouveaux diplômés afin d'assurer une relève plus compétente et plus stable pour les années à venir. On ne peut pas tourner les coins ronds. La formation professionnelle doit être une priorité. Des efforts doivent être faits pour promouvoir les métiers de la construction et augmenter la qualité de la main-d'œuvre.

Le mécanisme d'ouverture des bassins ne doit pas devenir la première option pour accéder à l'industrie de la construction. Le nombre d'entrées par ce mécanisme ne doit pas non plus excéder ce qui est prévu à la règlementation²⁶. Nous avons des exemples concrets des effets dévastateurs de l'utilisation à outrance de ce mécanisme par la CCQ. La baisse exceptionnelle des heures travaillées de 20% en 2020 et les prévisions pour 2021 et 2025 ne militent pas en faveur de l'ouverture des bassins. Nous devons nous concentrer à faire travailler nos apprentis diplômés et non diplômés qui sont actuellement sur les chantiers et nos futurs diplômés qui sont dans nos CFP. Nous devons faire en sorte de les encourager à poursuivre leur apprentissage en chantier, leurs études ou leur perfectionnement afin qu'ils puissent se maintenir en emploi. Bâtir la relève c'est valoriser ceux et celles qui s'impliquent dans le développement de leur compétence.

Idem note 16, articles 3.1 et 4.3

MESURES PARTICULIÈRES PROPOSÉES PAR LA CCQ POUR CONTRER LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE : PROJET DE MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES À VENIR

Depuis un an, des discussions ont cours au sein de la CCQ au sujet de mesures particulières proposées par celle-ci pour contrer la rareté de main-d'œuvre. Huit des mesures proposées feront l'objet d'un projet de modifications règlementaires.

Au cours de ces discussions, nous avons appuyé, tout comme les autres partenaires syndicaux et patronaux, trois idées fondamentales :

- La compétence des travailleurs et des travailleuses doit demeurer au cœur des préoccupations de l'industrie. Cette formation est généralement acquise par la formation initiale ;
- Les efforts pour attirer et maintenir la relève sont essentiels :
- La rétention de la main-d'œuvre doit être améliorée.

Nous sommes convaincus que ces enjeux sont d'une importance capitale pour l'avenir de l'industrie de la construction. Ils sont au cœur de notre analyse des huit mesures proposées par la CCQ.

Essentiellement, nous favorisons des mesures qui valorisent la diplomation et l'acquisition des compétences de façon à assurer une bonne productivité, une meilleure rétention de la main-d'œuvre et des milieux de travail plus sécuritaires.

LES MESURES PARTICULIÈRES : PROPOSITIONS INQUIÉTANTES

1. MESURE TOUCHANT LES RÈGLES DE RATIOS COMPAGNON/APPRENTI SUR LES CHANTIERS

Objectifs des ratios actuels:

- Soutenir et maintenir le travail des compagnons :
- Soutenir l'apprentissage et le développement des compétences des apprentis.

Le ratio actuel est de 1 compagnon pour surveiller 1 apprenti. La CCQ propose que les compagnons surveillent plus d'apprentis de dernière période. Pourtant, les ratios ont été revus à la baisse en 2017. Cette mesure a été mise en place pour faciliter l'entrée des femmes et elle n'a pas fait ses preuves. La CCQ propose, maintenant, le retrait complet des ratios pour les femmes. La prochaine proposition sera-t-elle aussi le retrait complet des ratios pour les hommes ?

Nous sommes d'avis que cette proposition équivaut à diminuer le développement des compétences de l'apprenti même s'il est en dernière période. Le nombre de périodes d'apprentissage correspond aux compétences à acquérir.

Impacts:

Cette mesure augmente les risques en matière de santé et sécurité sur les chantiers et ajoute plus de pression sur les compagnons qui surveillent les apprentis en même temps qu'ils doivent exécuter leurs tâches. Cette mesure diminue la qualité de l'apprentissage en chantier, car le compagnon surveille 2 apprentis au lieu d'un seul. L'apprentissage est la responsabilité de l'apprenti et non du compagnon.

2. MESURE TOUCHANT LA DÉLIVRANCE DE CERTIFICATS OU D'EXEMPTIONS À DES ÉTUDIANTS INSCRITS DANS DES DEP

Objectif de cette mesure : favoriser une meilleure intégration dans les chantiers pour ces étudiants.

Sans un accompagnement ou encadrement, comment cette mesure servira concrètement à améliorer l'intégration ? Pour l'instant, le seul effet que nous voyons est que cela permettra à des employeurs d'attirer la main-d'œuvre en leur faisant miroiter des emplois payants. Cette proposition risque fort de devenir un moyen ponctuel de combler des trous dans les besoins de main-d'œuvre à peu de frais. Nous recommandons que cette mesure soit encadrée par les CFP sous forme d'un « stage » effectué à la fin de la formation.

Impact:

Risque très élevé de vider les cohortes d'étudiants si réalisé en cours de formation avec ouverture de bassin. L'employeur doit s'engager officiellement à respecter la durée du stage.

3. ENFANTS D'EMPLOYEUR (DEUX EXEMPTIONS POSSIBLES)

Nous sommes en faveur de cette mesure conditionnellement au respect des ratios et des règles de maintien dans l'industrie en termes de formation professionnelle.

4. BONIFIER LES HEURES DE DEP DE 50%

Objectif de cette mesure : accélérer l'obtention du statut de compagnon.

Le diplômé peut déjà faire reconnaître toutes ses heures de formation (DEP) et de perfectionnement dans son carnet d'apprentissage. Il est important pour l'apprenti de travailler dans son métier pour développer ses compétences et être en mesure de se qualifier et réussir l'examen de compagnon. Cette mesure a un impact direct sur le temps d'apprentissage en chantier.

Cette mesure vise à accorder plus de valeur à la formation initiale en diminuant les heures d'apprentissage en chantier. Elle porte directement atteinte au développement des compétences et à la qualification. Le DEP et les heures d'apprentissage permettent à l'apprenti de se qualifier au statut de compagnon. Si on diminue les heures d'apprentissage, on enlève des chances d'obtenir le statut compagnon.

Impacts:

Cette mesure augmente les risques en matière de santé et sécurité sur les chantiers, diminue l'apprentissage en chantier, le développement des compétences, la polyvalence, la qualité des travaux et la rétention de main-d'œuvre.

5. PERMETTRE L'ÉMISSION D'UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCE-OCCUPATION AUX DIPLÔMÉS DE DEP QUI MÈNENT AUX OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES.

Objectif de cette mesure : Cesser la pratique de l'accès à l'industrie par le CCGIC (pige) et faciliter l'accès à l'industrie aux diplômés du DEP dans les domaines spécialisés considérés comme des occupations.

6. PERMETTRE L'ACCÈS À L'EXAMEN DE COMPAGNON À 85% DE L'APPRENTISSAGE

Objectif de cette mesure: accélérer l'obtention du statut de compagnon.

Le diplômé peut déjà faire reconnaître toutes ses heures de formation (DEP) et de perfectionnement dans son carnet d'apprentissage. Il est important pour l'apprenti de travailler dans son métier pour développer ses compétences et être en mesure de se qualifier et réussir l'examen de compagnon. Cette mesure a un impact direct sur le temps d'apprentissage en chantier.

Donne plus de valeur à la formation initiale, mais diminue les heures d'apprentissage en chantier. Il s'agit d'une façon déguisée de diminuer les heures d'apprentissage. Nous pensons que cette mesure ne peut être appliquée de façon combinée avec la mesure 4.

Impacts:

Cette mesure augmente les risques en matière de santé et sécurité sur les chantiers, diminue l'apprentissage en chantier, le développement des compétences, la polyvalence et la qualité des travaux.

7. ÉMISSION D'UN CCA PAR RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE HORS CONSTRUCTION ÉQUIVALENT À 35% DE L'APPRENTISSAGE D'UN MÉTIER

Objectif de cette mesure: favoriser l'entrée de personnes expérimentées sans ouverture de bassin.

Cette mesure vient ajouter une nouvelle voie d'accès à l'industrie. La personne n'a pas de diplôme et n'accède pas par l'ouverture de bassin.

Nous sommes en faveur de cette mesure sous réserve :

- La personne doit poursuivre sa formation équivalente au DEP sinon cette mesure dévalorise la formation professionnelle. Les CFP sont en mesure de soutenir ces personnes. Plusieurs CFP le font déjà ;
- Sinon, la CCQ doit perfectionner sa méthode de reconnaissance de l'expérience et suivre la recommandation du VGQ, soit obtenir l'assurance que le nombre d'heures reconnues a réellement été exécutées par les personnes ²⁷, ce qu'elle admet ne pas pouvoir faire actuellement.

8. MESURE PERMETTANT AUX APPRENTIS DE FAIRE DES TÂCHES RÉSIDUAIRES LIÉES À LEUR MÉTIER

Objectif: améliorer la productivité ou la polyvalence.

La réglementation prévoit les tâches de chaque métier. Les tâches qui ne sont pas incluses dans un métier (tâches résiduaires) peuvent être exécutées par les personnes détenant un certificat de compétence occupation (manœuvre) ou par les compagnons de métier. Pourquoi les apprentis ne peuvent pas actuellement effectuer ces tâches? Les partenaires de l'époque ont voulu que l'objectif premier de l'apprentissage en chantier soit l'acquisition des compétences principales attendues pour

²⁷ Idem note11, chapitre 2, pages 19 à 22

<u>l'exercice complet</u> du métier. Si l'apprenti passe sa journée à faire de la manutention, à désinstaller des échafauds ou à préparer du mortier, comment peut-il apprendre son métier? Il est déjà fréquent de voir des apprentis qui ont des difficultés à se faire embaucher parce qu'ils n'ont pas eu l'occasion d'exercer l'ensemble des tâches de base du métier. L'apprenti doit aussi apprendre les tâches principales de son métier pour réussir son examen de compagnon et se qualifier. Ensuite, une fois obtenu le statut de compagnon, il pourra apprendre les tâches « résiduaires ». Non l'inverse. Il ne suffit pas de changer l'ordre des choses pour améliorer la « productivité ou la polyvalence »!

Cette mesure sert uniquement à remplacer une main-d'œuvre par une autre à meilleur prix. En effet, il en coûte plus cher de prendre un compagnon ou une occupation pour réaliser ces tâches. Il est donc certain que cette mesure va équivaloir à des pertes d'emploi pour les travailleurs et les travailleuses qui ont un certificat d'occupation. Il s'agit également d'une catastrophe pour la jeune relève.

De plus, ces tâches exigent, actuellement, des formations spécialisées et comportent un degré élevé de dangerosité. Les chantiers de construction sont déjà des lieux de travail difficiles. Il ne faut pas mettre nos apprentis en danger. Comment expliquer à un apprenti qui désire développer ses compétences dans son métier que son travail sera de manutentionner des matériaux toute la journée. Nous sommes persuadés que cette mesure nuira fortement à la rétention des apprentis.

La modification règlementaire n'énumère ou ne spécifie aucun travail en particulier. La CCQ parle de «tâches en lien direct avec le métier ». Telle que proposée, la modification règlementaire est vague et très large. Quelles sont les tâches qui sont en lien direct ou non? Cette modification aura pour principal effet de remettre en cause la paix industrielle, multiplier le nombre de conflits de compétence à survenir sur les chantiers et risque fort d'avoir un impact sur la productivité.

Tel que mentionné, la complexité de certaines de ces tâches relevant du champ de compétence des occupations rendrait nécessaire la mise en place d'un programme complet de formation professionnelle. Ceux qui prétendent le contraire ont une vision étriquée de l'intégration des diverses compétences nécessaires à la livraison des travaux.

Impacts:

- Retire du travail aux compagnons et surtout aux occupations à coût moindre ;
- Diminue le développement des compétences des apprentis dans leur métier ;
- Diminue l'attractivité et la rétention des apprentis ;
- Diminue l'accession au statut de compagnon ;
- Augmente les taux d'abandon.

LES SONDAGES

La CCQ s'est beaucoup investie dans les sondages depuis 2018 afin d'établir que l'industrie de la construction subissait une rareté de main-d'œuvre.

Trois sondages ont donc été effectués avec pour objectif de démontrer le phénomène de rareté. Ces sondages ont également présenté des données intéressantes sur les préoccupations des employeurs et des travailleurs directement reliées à cette rareté. En voici un résumé :

• Sondage effectué auprès des employeurs et des travailleurs durant la période du 29 novembre au 13 décembre 2018 :

Il s'agissait d'identifier les enjeux à prioriser par la CCQ.

Pour les employeurs : 1) Assurer la compétence de la main-d'œuvre ;

2) Assurer la relève des travailleurs ;

3) La collusion et la corruption.

Pour les travailleurs : 1) Assurer la compétence de la main-d'œuvre ;

2) Respect des conventions collectives ;

3) La collusion et la corruption.

• Sondage effectué auprès des employeurs seulement durant la période du 30 mai au 13 juin 2019 :

Il s'agissait d'identifier les 3 grands obstacles au fonctionnement de l'entreprise (les choix étaient prédéterminés) :

Pour les employeurs : 1) Difficulté d'embauche de la main-d'œuvre ;

2) Compétence de la main-d'œuvre ;

3) Réglementation de la CCQ.

• Sondage effectué durant la période du 1er au 20 juin 2020 :

Il s'agissait d'identifier les 3 grands obstacles au fonctionnement de l'entreprise (les choix étaient prédéterminés) :

Pour les employeurs : 1) Difficulté de recrutement de la main-d'œuvre ;

2) Compétence de la main-d'œuvre ;

3) Augmentation des coûts de construction.

Les travailleurs n'ont pas été sondés sur cette question.

Malgré les préoccupations évidentes des employeurs et des travailleurs sur la question de la compétence de la main-d'œuvre, la CCQ continue de travailler sur un seul volet soit une modification réglementaire qui n'a rien à voir avec la compétence. On préfère des solutions rapides pour boucher les trous.

CONCLUSION

La question de la formation professionnelle de nos travailleurs et nos travailleuses de la construction ne se pose pas uniquement au gouvernement, au MTESS, au MÉES, aux CFP, mais bien à l'ensemble de la députation de l'Assemblée nationale. La FTQ-Construction est depuis longtemps en quête de solutions pour améliorer les problèmes de main-d'œuvre. Et vous...?

Nous sommes face à des enjeux fondamentaux. Nous vous invitons à bâtir une industrie forte, compétente et productive partout au Québec. Ensemble, il faut redévelopper la culture de la formation professionnelle.

Nos propositions

- 1. Comme principal donneur d'ouvrage, le gouvernement doit assurer une saine planification des appels d'offres et des travaux publics afin de stabiliser la demande de main-d'œuvre ;
- 2. Faire connaître les opportunités d'emplois dans toutes les régions ;
- 3. Améliorer l'accessibilité aux CFP ou créer des incitatifs financiers ;
- 4. Augmenter et promouvoir les DEP de la construction dans toutes les régions ;
- 5. Réaliser la demande de 11 271 nouveaux diplômés par année pour 2021 à 2024 ;
- 6. Prioriser la formation professionnelle pour l'entrée de nouvelle main-d'œuvre afin de contrer la tendance actuelle qui consiste à attendre « l'ouverture des bassins ». Ce mécanisme comporte davantage d'effets négatifs que positifs. Il s'agit d'une solution à court terme. Le nombre de départs est significatif pour ces non-diplômés.
- 7. De plus, le VGQ dans son rapport de 2018-2019 sur la compétence de la main-d'œuvre dans la construction a constaté que le suivi de la CCQ en lien avec l'obligation de formation des non-diplômés est déficient et n'est pas appliqué à tous les apprentis soumis à cette obligation. Cette situation est intolérable et néfaste à tous les points de vue, notamment sur la compétence de la main-d'œuvre. La CCQ admet ne pas pouvoir assurer actuellement le suivi demandé par le VGQ ;
- 8. Favoriser des mesures qui améliorent la rétention de la main-d'œuvre et qui valorisent la formation professionnelle et le développement des compétences par l'apprentissage en chantier ;
- 9. Le gouvernement doit assurer, promouvoir et améliorer la lutte contre le travail au noir ;
- 10. Les mesures sanitaires pour contrer la pandémie de la COVID-19 doivent être et demeurer la priorité sur les chantiers de construction. Les employeurs doivent avoir des protocoles de prévention et les suivre de façon rigoureuse.

ANNEXE A

Nombre d'admissions	Année									
Métier	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Briqueteur-maçon	429	520	459	442	422	412	446	451	404	282
Calorifugeur	22	19	17	38	28	27	32	21	20	18
Carreleur	106	116	118	117	112	128	115	128	139	121
Charpentier-menuisier	2 028	2 116	1 893	2 079	2 097	2 019	2 189	2 366	2 219	2 064
Chaudronnier	32	30	7	1	19	21	40	21	19	20
Cimentier-applicateur	60	71	67	81	71	74	97	119	116	95
Couvreur	137	151	141	171	206	201	163	204	118	115
Électricien	1 184	1 282	1 178	1 144	1 051	1 084	1 127	1 217	1 359	1 315
Ferblantier	124	107	103	102	106	94	96	100	129	89
Ferrailleur	49	28	126	37	45	37	42	53	44	44
Frigoriste	193	222	204	255	220	206	204	256	274	291
Grutier	60	27	57	30	61	40	47	47	53	59
Mécanicien d'ascenseur	19	38	25	32	35	26	36	32	32	22
Mécanicien de chantier	31	48	59	43	30	25	33	35	38	54
Mécanicien de machines lourdes	29	30	27	22	14	12	18	13	16	24
Mécanicien en protection-incendie	53	48	38	51	62	51	55	83	63	60
Monteur d'acier de structure	36	42	46	35						
Monteur-assembleur				80	75	61	118	72	104	94
Monteur-mécanicien (vitrier)	68	84	77	104	87	97	84	72	74	44
Opérateur de pelles mécaniques	66	79	63	54	56	51	51	87	84	79
Opérateur d'équipement lourd	102	101	76	83	91	63	85	117	116	114
Peintre	169	168	146	171	190	177	188	197	185	209
Plâtrier	117	109	133	142	108	137	142	159	149	103
Poseur de revêtements souples	21	23	23	43	28	45	48	41	51	32
Poseur de systèmes intérieurs	143	159	252	214	174	203	223	194	195	176
Serrurier de bâtiment	15	8	5	11						
Tuyauteur	540	583	662	555	533	519	579	575	706	602
Total	5 833	6 209	6 002	6 137	5 921	5 810	6 258	6 660	6 707	6 126

Nombre d'admissions	Année									
Métier	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Briqueteur-maçon	111	28	73	18	5	13	2	18	76	91
Calorifugeur	29	44	74	27	24	2		18	37	67
Carreleur	148	195	194	194	110	140	68	123	131	165
Charpentier-menuisier	1 659	1 167	984	100	42	54	54	237	1 947	2 645
Chaudronnier		1								2
Cimentier-applicateur	132	190	196	191	111	113	124	132	179	210
Couvreur	383	464	369	417	416	405	356	516	506	624
Électricien	1	8					1	24	23	43
Ferblantier	102	140	240	96	87	39	11	102	187	209
Ferrailleur	85	194	63			10		18	89	111
Frigoriste	7	10	14	23	8	7	5	2	19	85
Mécanicien d'ascenseur	8	8	51	39	8	22	10	32	11	67
Mécanicien de chantier	10	5	19	6	2	3	3	4	5	12
Mécanicien de machines lourdes	10	4	1	1	1	3	12	1	6	13
Mécanicien en protection-incendie	4	4	7	9	3	5	2	20	56	66
Monteur d'acier de structure	22	109	120							
Monteur-assembleur				11	3	15		17	103	132
Monteur-mécanicien (vitrier)	80	116	115	162	130	28	109	67	108	166
Opérateur de pelles mécaniques	64	104	89	60		13		66	128	173
Opérateur d'équipement lourd	169	155	105	72	51	9	1	155	172	217
Peintre	296	295	272	272	167	118	200	260	344	465
Plâtrier	147	157	173	144	70	31	97	126	141	193
Poseur de revêtements souples	41	23	28	23	25	14	42	30	35	101
Poseur de systèmes intérieurs	29	22	142	22	9	9	6	15	56	108
Serrurier de bâtiment	18	80	108	15						
Tuyauteur	2	3	4	2		1		10	22	20
Total	3 557	3 526	3 441	1 904	1 272	1 054	1 103	1 993	4 381	5 985

Occupations

Nombre d'admissions	Année									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1) admissions diplômés	656	560	555	552	543	725	564	559	568	594
Nouveaux (1ère apparition)	347	253	290	337	319	496	278	230	234	237
Retours	309	307	265	215	224	229	286	329	334	357
2) admissions pénuries	2 667	3 313	2 495	149	1 818	254	1 724	2 447	4 822	6 378
Nouveaux (1ère apparition)	2 384	2 915	2 155	105	1 562	191	1 480	2 139	4 292	5 621
Retours	283	398	340	44	256	63	244	308	530	757
Total	3 323	3 873	3 050	701	2 361	979	2 288	3 006	5 390	6 972

Pénurie (P006 sans préalables scolaires)

Penurie (P006 sans prealables scolaires)										
NbSalariés	Année									
métier	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Briqueteur-maçon	137	26	83	11	6	12	2	11	85	99
Calorifugeur	15	21	36	27	15	3	1	6	21	39
Carreleur	84	124	110	110	72	109	35	74	74	112
Charpentier-menuisier	1 141	924	727	202	156	159	140	216	1 262	2 441
Chaudronnier									2	
Cimentier-applicateur	163	211	183	236	132	109	150	99	182	202
Couvreur	588	557	441	556	618	575	524	653	676	967
Électricien		1	1		1		1	2	3	9
Ferblantier	73	143	295	75	78	60	6	62	183	245
Ferrailleur	34	111	43	5	6	18	1	14	70	99
Frigoriste	1	8	4	19	3	11	8	3	18	60
Mécanicien d'ascenseur	7	6	15	8	5	10	2	6	1	23
Mécanicien de chantier	6	5	16	4	5		7	4	6	4
Mécanicien de machines lourdes	12	7	4	2	9	2	6	1	7	17
Mécanicien en protection-incendie	5	3	6	2	4	1	4	18	35	54
Monteur d'acier de structure	13	66	50	1						
Monteur-assembleur				13	7	12		9	67	62
Monteur-mécanicien vitrier	64	107	115	149	83	22	51	49	76	145
Opérateur de pelles	63	86	66	58	15	17	2	50	101	192
Opérateur d'équipement lourd	173	153	119	114	38	17	5	102	138	297
Peintre	261	287	190	216	140	126	161	158	219	310
Plâtrier	129	152	148	105	65	41	73	102	117	182
Poseur de revêtements souples	29	33	25	27	11	14	22	25	19	75
Poseur de systèmes intérieurs	26	25	91	26	7	16	5	12	57	103
Serrurier de bâtiment	12	64	79	8						
Tuyauteur	2	11	3	2	2	2	2	5	16	9
Total	3 013	3 110	2 827	1 956	1 476	1 329	1 202	1 663	3 394	5 666

Exemptions (autres)										
NbSalariés	Année									
métier	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Briqueteur-maçon	61	46	50	59	45	44	52	54	42	39
Calorifugeur	8	4	4	4	4	5	9	5	4	3
Carreleur	25	25	16	31	34	28	23	30	31	30
Charpentier-menuisier	980	954	803	850	711	671	702	773	787	643
Chaudronnier								1	1	
Cimentier-applicateur	30	22	22	25	26	20	14	21	22	14
Couvreur	23	23	13	24	29	24	26	25	22	22
Électricien	142	144	132	158	164	150	145	143	133	149
Ferblantier	53	45	32	38	46	32	30	30	30	26
Ferrailleur	1		2	1	1	1	5	1	2	3
Frigoriste	24	33	23	32	23	23	18	13	19	27
Grutier (incluant pompe à béton)	2	3	4	30	31	29	37	68	69	73
Mécanicien d'ascenseur	9	8	5	4	5	4	6	4	2	2
Mécanicien de chantier		1		3	2	3	2	9	5	7
Mécanicien de machines lourdes		5	3	4	4	2	1			1
Mécanicien en protection-incendie	52	47	73	75	21	8	3	7	7	2
Monteur-assembleur	36	28	23	34	37	24	36	34	34	36
Monteur-mécanicien vitrier	24	20	18	20	21	29	32	27	28	25
Opérateur de pelles	55	56	53	59	49	48	51	55	37	28
Opérateur d'équipement lourd	67	80	69	85	65	53	46	44	36	33
Peintre	92	99	82	96	91	82	87	67	71	50
Plâtrier	36	38	31	27	28	29	29	21	25	28
Poseur de revêtements souples	59	60	47	64	38	34	26	25	26	24
Poseur de systèmes intérieurs	22	20	23	15	15	16	11	11	12	37
Tuyauteur	99	133	110	99	94	102	90	98	118	129
Total métiers	1 887	1 882	1 631	1 826	1 579	1 453	1 472	1 560	1 556	1 421
Soudeur	21	47	89	64	41	22	12	13	15	7
Manoeuvre	1 369	1 386	1 183	1 344	915	715	811	865	971	920
Main-d'oeuvre de lignes	7	2	1	20	50	31	32	50	69	15
Boutefeu et foreur	85	122	91	103	41	33	28	25	30	22
Autres occupations	368	329	296	288	199	189	232	288	253	203
Total occupations	1 839	1 880	1 658	1 807	1 235	985	1 106	1 235	1 337	1 166

ANNEXE B

Principales responsabilités de la CCQ et des partenaires en lien avec la compétence des travailleurs et des travailleuses de l'industrie de la construction.

CCQ

- Administrer le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction ;
- Analyser les demandes d'exemption de détenir un certificat de compétence ;
- Délivrer les certificats de compétence ;
- Donner des avis au ministre du MEES concernant la formation professionnelle ;
- Mettre en place des activités de perfectionnement pour les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la construction;
- Évaluer les compétences, notamment par le développement et la tenue des examens de qualification.

CFPIC

- Définir les mandats des sous-comités professionnels et des sous-comités régionaux et voir à leur mise en œuvre ;
- Déterminer les règles générales d'utilisation du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction;
- Donner des avis à la CCQ sur la formation professionnelle ;
- Établir et proposer la liste des besoins prioritaires en matière d'activités de perfectionnement.

MEES

- Orienter et soutenir le développement de la formation professionnelle ;
- Assurer la gestion, l'élaboration et la révision des programmes d'études professionnelles ;
- Veiller au déploiement de l'offre de formation professionnelle sur le territoire.

ANNEXE C

Estimations détaillées des besoins de nouveaux diplômés par année Période 2021-2024

Métier /	Titre du programme de formation	Avis au ministre
Briqueteur-maçon	Briquetage-maçonnerie	500
Calorifugeur	Calorifugeage	22
Carreleur	Carrelage	250
Charpentier-menuisier	Charpenterie-menuiserie	3 300
Chaudronnier	Chaudronnerie	22
Cimentier-applicateur	Préparation et finition de béton	500
Couvreur	Pose de revêtements de toiture	800
Électricien	Électricité	1 085
Électricien (Installateur de système de sécurité)	Installation et entretien de systèmes de sécurité	75
Ferblantier	Ferblanterie	500
Ferrailleur	Pose d'armature du béton	85
Frigoriste	Réfrigération	350
Grutier	Conduite de grues	75
Mécanicien d'ascenseur	Mécanique d'ascenseur	60
Mécanicien de machines lourdes	Mécanique d'engins de chantier	30
Mécanicien en protection-incendie	Mécanique de protection contre les incendies	100
Mécanicien industriel de chantier	Mécanique industrielle de construction et d'entretien	40
Monteur-assembleur	Montage structural et architectural	135
Monteur-mécanicien (vitrier)	Installation et fabrication de produits verriers	550
Opérateur d'équipement lourd	Conduite d'engins de chantier	275
Opérateur de pelles	Conduite d'engins de chantier	325
Peintre	Peinture de bâtiment	400

Plâtrier	Plâtrage	300
Poseur de revêtements souples	Installation de revêtements souples	150
Poseur de systèmes intérieurs	Pose de systèmes intérieurs	350
Tuyauteur	Plomberie et chauffage	660
Arpenteur	Arpentage et topographie	110
Boutefeu-foreur	Forage-dynamitage	30
Monteur de lignes	Montage de lignes électriques	100
Scaphandrier	Plongée professionnelle	12
Soudeur	Soudage-montage	40
Soudeur en tuyauterie	Soudage haute pression	40

ANNEXE D

Exemple de l'état des bassins de main-d'œuvre pour chaque métier et occupation dans la région de Québec.

État des bassins de main-d'oeuvre Région 04 - Québec En date du 6 octobre 2020

Métier	Bassin ouvert	Bassin à moins de 10%	Bassin à 30% ou moins
110 - Briqueteur-maçon	Oui	Oui	Oui
130 - Calorifugeur	Oui	Oui	Oui
140 - Carreleur	Oui	Oui	Oui
160 - Charpentier-menuisier	Non	Oui	Oui
190 - Chaudronnier	Non	Non	Non
200 - Cimentier-applicateur	Oui	Oui	Oui
210 - Couvreur	Oui	Oui	Oui
220 - Électricien	Non	Non	Oui
230 - Ferblantier	Oui	Oui	Oui
240 - Ferrailleur	Oui	Oui	Oui
250 - Grutier	Non	Oui	Oui
270 - Mécanicien d'ascenseur	Oui	Oui	Oui
280 - Mécanicien de chantier	Oui	Oui	Oui
290 - Mécanicien de machines lourdes	Non	Oui	Oui
304 - Monteur-assembleur	Non	Oui	Oui
310 - Monteur-mécanicien (vitrier)	Oui	Oui	Oui
320 - Opérateur d'équipement lourd	Non	Oui	Oui
340 - Opérateur de pelles mécaniques	Non	Oui	Oui
350 - Peintre	Non	Oui	Oui
370 - Plâtrier	Non	Oui	Oui
380 - Poseur de systèmes intérieurs	Oui	Oui	Oui
390 - Poseur de revêtements souples	Non	Oui	Oui
410 - Tuyauteur	Non	Oui	Oui
416 - Mécanicien protection-incendie	Oui	Oui	Oui
418 - Frigoriste	Non	Oui	Oui
713 - Toutes les occupations	Non	Oui	Oui