



MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION

PLANIFICATION PLURIANUELLE SUR L'IMMIGRATION DU QUÉBEC 2025-2029

TABLE DES MATIÈRES

<i>Introduction.....</i>	2
<i>Activité économique et pénurie de main-d'oeuvre</i>	3
<i>L'accès à l'industrie.....</i>	3
<i>L'effet dévastateur des entrées sans formation préalable.....</i>	5
<i>La quête de la connaissance avant tout</i>	8
<i>Les besoins de l'industrie</i>	9
<i>S'assurer de ne pas créer des chômeurs.....</i>	9
<i>La francisation, un chantier pour tous.....</i>	11
<i>Une approche mutualisée comme solution</i>	11
<i>L'incompatibilité du permis de travail nominatif.....</i>	13
<i>Conclusion</i>	15

INTRODUCTION

L'industrie de la construction québécoise traverse une période charnière marquée par des défis structurels majeurs en matière de main-d'œuvre. Alors que la demande pour des travaux de construction demeure soutenue et que les perspectives démographiques annoncent un vieillissement accéléré de la population active, le secteur fait face à une pénurie chronique de travailleurs qualifiés et compétents.

Cette problématique s'est particulièrement accentuée depuis l'adoption de la Loi 19, qui a modernisé l'industrie de la construction en éliminant certaines exigences préalables et en modifiant les mécanismes d'accès aux bassins de main-d'œuvre. Ces changements, bien qu'ils visaient à faciliter l'entrée dans l'industrie, ont paradoxalement contribué à diluer le niveau de compétence global.

Dans ce contexte, la FTQ-Construction estime que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne représente pas une solution structurante et stratégique pour répondre aux besoins pressants de l'industrie. Les métiers de la construction requièrent un apprentissage et une acclimatation, le PTET a vite démontré ses limites dans le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et francisée sur le long terme.

Ce mémoire défend la thèse selon laquelle l'investissement dans la formation professionnelle et une utilisation ciblée de l'immigration, encadrée par des mesures structurantes et des exigences linguistiques appropriées, constitue la voie privilégiée pour assurer un renouvellement durable de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, tout en préservant les acquis en matière de santé, sécurité et vitalité du français sur les chantiers québécois.

ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

En 2024, un total de 210 millions d'heures a été travaillées dans l'industrie de la construction. La demande de main-d'œuvre se stabilise. En 2025, les besoins de main-d'œuvre prévus sont passés de 17 000 en 2024 à 16 000 cette année.¹

Il faut souligner que l'industrie connaît une croissance soutenue depuis 2015, ce qui n'est pas sans répercussions sur le marché de l'emploi. La FTQ-Construction ne peut parler des prévisions de main-d'œuvre et des besoins en immigration sans aborder la problématique de pénurie de main-d'œuvre – ou plutôt, pénurie de main-d'œuvre compétente – en raison de l'entrée massive de personnes non formées pour exercer un métier de la construction. La réalité actuelle est pénible pour les entreprises et pour les travailleuses et les travailleurs de la construction. Depuis l'intensification de la construction en 2020 et 2021, les taux de disponibilité de main-d'œuvre dans la plupart des métiers et des régions demeurent bas. Malgré les efforts, les sources de recrutement des entreprises peinent à répondre aux attentes.

L'arrivée constante d'une nouvelle main-d'œuvre non formée, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de forte pression à la productivité, a des effets négatifs tant sur les équipes de travail que sur l'accompagnement des travailleuses et travailleurs nouvellement arrivé.e.s, et nuit ultimement à la qualité des travaux.

L'ACCÈS À L'INDUSTRIE

Malgré les nombreux emplois disponibles, l'industrie souffre d'un problème d'attraction et de rétention de sa main-d'œuvre. On a remarqué ces dernières années, les conséquences du manque d'investissement et de promotion de la formation professionnelle : baisse de l'offre de cours, baisse des inscriptions dans plusieurs centres de formation professionnelle offrant des programmes menant aux métiers et occupations de l'industrie. Plusieurs de ces programmes, mais aussi les infrastructures, ressources et expertises qui y sont attachées, sont d'ailleurs en péril, en raison d'un manque d'inscriptions. Les nombreuses « ouvertures de bassins », qui permettent l'entrée d'une grande quantité de main-d'œuvre sans formation, expliquent en grande partie le déclin de la formation professionnelle. C'est un cercle vicieux auquel il est primordial de s'attaquer.

En 2021 seulement, on comptait 21 712 travailleuses et travailleurs qui ont fait leur entrée dans l'industrie de la construction. Il s'agit d'un niveau record de nouvelles entrées pour une même année. Moins de 30% de ces personnes détenaient un diplôme dans un métier ou une occupation offrant un programme de formation professionnelle, alors que 70% n'avaient aucune formation dans leur métier ou leur occupation.

Les données de la CCQ démontrent une insuffisance marquée des entrées de diplômé.e.s depuis 2019 dans presque tous les métiers à travers la province, creusant un profond déséquilibre quantitatif/qualitatif :

¹ Commission de la construction du Québec, *Perspectives professionnelles dans l'industrie de la construction 2025-2029*, juin 2025.

LES ENTRÉES DE MAIN-D'ŒUVRE

	2019	2020	2021	2022
Diplômé.e.s	4 722	3370	4 783	4 573
Non diplômé.e.s	12 901	11 121	16 969	15 805

Source : CCQ 2022 et 2023

Le nombre de diplômé.e.s qui entrent dans l'industrie est en déclin. Depuis 2019, ce nombre est passé en-dessous de la barre des 5 000 annuellement. Nous sommes bien en-dessous de la demande de 16 000 diplômé.e.s par année.

D'autre part, nous savons que les taux d'abandon sont systématiquement plus élevés dans le cas des personnes qui intègrent l'industrie sans diplôme²:

	LE TAUX D'ABANDON DES DIPLOMÉ.E.S		LE TAUX D'ABANDON DES NON DIPLOMÉ.E.S	
	<u>Après 1 an</u>	<u>Après 5 ans</u>	<u>Après 1 an</u>	<u>Après 5 ans</u>
<i>Apprenti.e</i>	8%	24%	17%	39%
<i>Compagnon.ne</i>	9%	31%	26%	45%
<i>Occupation</i>	11%	30%	19%	41%

Source : CCQ 2021

Cela pose un problème majeur en matière de productivité et de constitution d'une relève compétente et motivée.

Pour assurer une relève compétente et améliorer la productivité de l'industrie, il faut s'assurer d'une meilleure rétention de la main-d'œuvre, sachant que le domaine de la construction est vaste et touche un éventail diversifié de travaux à être réalisés (projets hydroélectriques, ponts, routes, industries manufacturières, centres récréatifs ultramodernes, maisons des ainé.e.s, immeubles multilogements, maisons unifamiliales, etc.).

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 travailleuses et des travailleurs. 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. »³

² Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec, CCQ, janvier 2021

³ 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].

Il n'est pas réaliste de vouloir améliorer la productivité en demandant à des personnes exerçant un métier qu'elles ont appris informellement, sur le terrain, d'exécuter des travaux relevant d'un autre métier, ou d'une autre occupation. La réponse aux enjeux de productivité émane plutôt d'une meilleure planification des travaux et d'une plus grande offre de formations adaptées.

L'EFFET DÉVASTATEUR DES ENTRÉES SANS FORMATION PRÉALABLE

On remarque, depuis 2014, une importante diminution de l'offre de formation professionnelle en raison du manque d'inscriptions aux DEP de la construction, résultants d'un faible taux de diplômé.e.s dans plusieurs métiers et régions du Québec. Suivant les données du ministère de l'Éducation, il est possible de constater que cette désertion est catastrophique dans plusieurs métiers.

Ainsi, entre 2013-2014 et 2017-2019, l'industrie a subi une diminution de clientèle dans les programmes d'études suivants :

Programmes d'études professionnelles	Pourcentage de diminution
Pose de revêtements de toiture	72%
Installation et fabrication de produits verriers	65%
Arpentage et topographie	53%
Plâtrage	52%
Briquetage-maçonnerie	50%
Forage et dynamitage	48%
Calorifugeage	48%
Conduite de grues	43%
Pose d'armatures de béton	42%
Conduite d'engins de chantier	40%
Soudage haute pression	35%
Pose de systèmes intérieurs	34%

Données provenant du Plan d'intervention gouvernemental pour l'industrie de la construction

Il est à noter que d'autres programmes d'études sont également en danger : préparation et finition de béton, ferblanterie et mécanique de protection contre les incendies.

La FTQ-Construction est consciente que le mécanisme d'ouverture des bassins peut sembler être une bonne alternative en situation de pénurie de main-d'œuvre, mais à moyen terme, nous

constatons qu'il y a des effets délétères sur les inscriptions aux programmes d'études des métiers et occupations de la construction, ainsi que sur l'employabilité et la compétence des personnes non diplômées. Une forte pression est aussi exercée sur les équipes de travail en chantier. Cette réalité est frappante lorsque nous examinons les données relatives à l'accès à l'industrie ; la stratégie d'ouverture des bassins ne peut à elle seule régler la pénurie de main-d'œuvre.

Pour les années 2021 et 2022, la CCQ ^[5] indique que seulement 17% des femmes et 23% des hommes nouvellement entré.e.s dans l'industrie avaient un statut de diplômé.e.s. On comprend donc que 75% des apprenti.e.s en 2021 étaient dans l'obligation de suivre une formation prévue à l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, afin de pouvoir renouveler leur certificat de compétence.

Or, il s'avère que même si le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* indique que les personnes concernées doivent suivre de la formation pour maintenir leur certificat actif, peu de personnes se soumettent à cette obligation. En effet, il n'est pas rare que les cours prévus soient annulés, que ces personnes disposent d'une exemption en raison du travail ou encore qu'elles profitent d'une nouvelle ouverture de bassins pour se voir émettre un nouveau certificat de compétence. Le secteur des occupations loge à la même enseigne. Force est de constater que la réglementation de la CCQ est facilement contournable, la pénurie de main-d'œuvre justifiant un laxisme dans l'application des règles.

Les réponses recueillies sur les chantiers semblent indiquer que la CCQ a beaucoup de difficultés à organiser lesdites formations. Les reports et les annulations de cours sont fréquents notamment en raison du manque de formateurs. Plusieurs travailleuses et travailleurs doivent se déplacer dans une autre région pour se perfectionner et répondre à leur obligation de formation. L'explosion des entrées par l'ouverture des bassins fait également grimper considérablement le nombre de personnes assujetties à une obligation de formation. Pour l'exercice 2020-2021, c'était un total de 18 880 détenteur.trice.s d'un certificat de compétence apprenti ou occupation qui devaient obligatoirement se faire former ^[6]; en 2022-2023, le nombre de personnes en obligation de formation était de 27 426 personnes^[7]. Pour 2022-2023, le taux de participation fut de 32% pour les apprenti.e.s et de 42% pour les occupations. Le niveau d'activité actuel dans l'industrie affecte particulièrement, à la baisse, le taux de participation des compagnon.ne.s. Ce faisant, les nouvelles entrées ne sont pas formées et les compagnon.ne.s risquent la déqualification.

De plus, chaque année, différentes exemptions sont émises par la CCQ à des personnes qui ne détiennent aucune formation, soit 19 459 en 2021^[8] et 19 871 en 2022^[9].

Il faut également préciser qu'un nombre élevé de certificats d'exemption est émis à des personnes qui ne détiennent pas les préalables scolaires de secondaire 3 ou secondaire 4, impliquant potentiellement des problèmes de littératie, de littératie numérique et de numératie. Ces personnes sont attirées à des tâches restreintes pouvant provoquer des pertes d'emploi ou une stagnation des conditions de travail si elles ne sont pas en mesure de s'adapter à l'évolution de la demande. Ces réalités démotivantes ont un effet dévastateur sur la compétence, l'employabilité de la main-d'œuvre et la performance des entreprises.

On néglige souvent de reconnaître certaines conséquences du manque de compétence, par exemple :

- Plus grande instabilité d'emploi et une moyenne moins élevée d'heures travaillées ;
- Diminution de la rétention de la main-d'œuvre ;
- Diminution de la qualité des travaux et de la productivité ;
- Coût plus élevé engendré par les malfaçons et les délais ;
- Incapacité de l'entreprise et de sa main-d'œuvre à réagir efficacement à son environnement ;
- Incapacité à améliorer le processus productif et ne plus parvenir à intégrer les innovations techniques, technologiques, environnementales et de gestion ;
- Gestion moins serrée de la performance en matière de santé et sécurité sur les chantiers.

La grande demande actuelle des besoins en main-d'œuvre dans l'industrie de la construction a de nombreuses conséquences :

- Manque de personnes pour un métier ou occupation ciblé, dans une région donnée ;
- Manque de personnes ayant les compétences requises pour exercer un métier ou une occupation;
- Inadéquation des compétences, les personnes embauchées n'étant pas bien adaptées au métier ou à l'occupation.

Avec l'activité actuelle qui se poursuivra pour encore de nombreuses années, nous pouvons présumer que de nombreux autres programmes d'études se verront désertés au profit d'une main-d'œuvre non formée qui intégrera l'industrie par les ouvertures de bassins ou autrement. L'intégration de l'alternance travail-étude a permis de pallier cela, mais l'offre de programme doit s'élargir. L'obligation de formation prévue à l'article 7 ne remplit pas ses objectifs, le suivi fait par la CCQ est déficient et n'est pas appliqué aux gens soumis à cette obligation. Il y a trop de voies de contournement, ce qui envoie un mauvais message. Tout le processus est lourd et semble futile ; il est devenu la risée des apprenti.e.s qui entrent par les ouvertures de bassins.

LA QUÊTE DE LA CONNAISSANCE AVANT TOUT

Ce dont l'industrie a besoin, ce sont des travailleurs et travailleuses avec des connaissances de leur métier et possédant des connaissances préalables. Sur trente-trois (33) métiers et occupations dans l'industrie de la construction, vingt-six (26) n'avaient pas suffisamment de diplômés afin de renouveler le bassin de compétence requis afin d'exécuter les travaux projetés.

L'utilisation du recrutement international pour combler les besoins de l'industrie devrait cibler des candidats détenant une connaissance préalable, de l'expérience pertinente ou un diplôme équivalent au DEP dans les domaines en pénurie. Quelques missions ont eu lieu et des candidats prometteurs ont pu intégrer l'industrie et mettre à contribution leur expérience.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES POUR LA PÉRIODE 2025-2029

Les perspectives d'intégration au marché du travail sont classées en quatre catégories (Excellentes, très bonnes, bonnes ou limitées), d'après les résultats de cinq paramètres : (1) la croissance annuelle moyenne du volume de travail pour la période observée; (2) le taux moyen de disponibilité des travailleurs dans les bassins selon les données de la CCQ; (3) le taux de roulement prévu de la main-d'œuvre (besoins de remplacement); (4) le vieillissement, soit la proportion des salariés compaignon qui sont âgés de 55 ans et plus; (5) la suffisance des diplômés, soit la relève à court terme, en comparant les diplômés des 3 dernières années au niveau provincial comparativement aux besoins estimés par la CCQ.

Métier	Perspectives	Commentaires
Briqueur(-euse)-maçon(ne)	Très bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Calorifugeur(-euse)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Carreleur(-euse)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Charpentier(-ière)-menuisier(-ière)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Chaudronnier(-ière)	Très bonnes	Emploi en légère baisse, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Cimentier(-ière)-applicateur(-trice)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Couvreur(-euse)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Électricien(ne)	Très bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Installateur(-trice) de systèmes de sécurité	Excellentes	Emploi stable, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Ferblantier(-ière)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Ferraillier(-euse)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Frigoriste	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Grutier(-ière)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Mécanicien(ne) d'ascenseur	Excellentes	Emploi en légère hausse, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Mécanicien(ne) de chantier	Bonnes	Emploi stable, vieillissement très important.
Mécanicien(ne) de machines lourdes	Bonnes	Emploi stable, vieillissement très important.
Mécanicien(ne) en protection-incendie	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Monteur(-euse)-assembleur(-euse)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Monteur(-euse)-mécanicien(ne) vitrier(-ière)	Excellentes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Opérateur(-trice) de pelles mécaniques	Très bonnes	Emploi stable, vieillissement important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Opérateur(-trice) d'équipement lourd	Excellentes	Emploi stable, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Peintre	Excellentes	Emploi stable, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Plâtrier(-ière)	Excellentes	Emploi en légère hausse, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Poseur(-euse) de revêtements souples	Excellentes	Emploi stable, vieillissement très important. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Poseur(-euse) de systèmes intérieurs	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Tuyauteur(-euse)	Très bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Monteur(-euse) de lignes	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré.
Plongeur(-euse) professionnel(le) (scaphandrier(-ière))	Très bonnes	Emploi en légère baisse, vieillissement peu marqué. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.
Préposé(e) à l'arpentage	Très bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre de diplômé(e)s à l'équilibre.
Soudeur(-euse)	Bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré.
Soudeur(-euse) en tuyauterie (haute pression)	Bonnes	Emploi en légère baisse, vieillissement modéré.
Occupation	Perspectives	Commentaires
Boutefeu et foreur(-euse)	Bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré.
Manœuvre	Bonnes	Emploi stable, vieillissement modéré.
Ensemble des salarié(e)s	Excellentes	Emploi stable, vieillissement modéré. Nombre insuffisant de diplômé(e)s.

Source : CCQ

LES BESOINS DE L'INDUSTRIE

La rétention de main-d'œuvre est l'un des principaux défis de l'industrie de la construction. Les besoins de l'industrie s'inscrivent dans le long terme, mais le roulement constant de la main-d'œuvre engendre une crise persistante en matière de renouvellement des compétences. Ainsi, il est important que le gouvernement priorise le maintien durable de salariés compétents désirant se joindre à l'industrie de la construction. En facilitant l'utilisation de travailleurs migrants temporaires, le gouvernement du Québec fait fausse route. Pour comprendre les normes du Québec, intégrer une équipe de travail et s'acclimater, les candidats à l'immigration ont besoin de temps. De plus, les besoins en main-d'œuvre ne baisseront pas au cours des prochaines années selon les prédictions de la CCQ.

S'ASSURER DE NE PAS CRÉER DES CHÔMEURS

Les mesures incluent dans la *Loi modernisant l'industrie de la construction* (Loi 19) ont pour effet de permettre à des personnes immigrantes d'obtenir une carte de compétence afin d'œuvrer sur un chantier sans avoir besoin d'une garantie d'embauche pour 150 heures de la part d'un employeur. Malheureusement, l'enjeu que rencontrent les personnes immigrantes dans l'industrie est celle d'être mise en contact avec un employeur et de se trouver un emploi. La FTQ-Construction a accompagné de nombreuses personnes immigrantes dans l'obtention de leur carte de compétence et, dans le processus, a rencontré beaucoup de résistance de la part d'employeurs. Ces gens sont aujourd'hui sur notre territoire, possèdent une carte de compétence valide pour œuvrer sur un chantier, mais ne sont pas à l'emploi.

La moyenne d'heure travaillée des personnes salariées de la construction était de 1066 heures par année en 2024. Pendant ce temps, des employeurs peuvent avoir recours au programme de PTET alors que des salariés de la construction présents sur le territoire sont disponibles et en quête d'emploi.

C'est pourquoi la FTQ-Construction a adopté l'année dernière une résolution afin d'arrimer les demandes de PTET avec les outils existants à la CCQ pour réguler les demandes de main-d'œuvre. La CCQ a déjà un outil, le carnet de référence, qui permet aux employeurs de faire une recherche parmi la main-d'œuvre disponible afin d'être mis en contact et combler leurs besoins de main-d'œuvre. Lorsque l'employeur fait une demande sur le carnet de référence, la CCQ, les syndicats et les nations autochtones peuvent fournir une liste de candidatures desquels l'employeurs peut embaucher.

La FTQ-Construction propose qu'avant qu'un employeur effectue une démarche de PTET, il ait comme obligation d'avoir effectué une demande de main-d'œuvre sur le carnet de référence tout comme il est exigé en temps normal pour les employeurs en dehors de la construction qu'il soit démontré que l'employeur ait effectué les démarches pour recruter localement.

La modernisation de la Loi R-20 adoptée en 2021 a amélioré le Carnet de référence afin de le rendre plus avantageux pour les personnes issues de la diversité québécoise, incluant les personnes

immigrantes détenant une carte de compétence et aussi de faciliter la communication entre les détenteurs de permis de référence et les employeurs.

LA FRANCISATION, UN CHANTIER POUR TOUS

Face à la réalité du recours aux travailleurs migrants temporaires, un effort structuré et durable de francisation s'impose comme une condition essentielle pour que cette adaptation du secteur soit à la fois viable et sécuritaire. Communiquer en français fait partie intégrale d'une bonne intégration sur les chantiers. La mobilité de la main-d'œuvre fait que les équipes changent constamment, sans capacité de communiquer, les personnes immigrantes seront ostracisées et risquent davantage d'être discriminées. De plus, la rétention de la main-d'œuvre étant un enjeu, le français est d'autant plus déterminant pour s'assurer que les personnes immigrantes restent dans l'industrie et s'y intègre.

La francisation n'est pas qu'un enjeu d'intégration sociale : elle constitue une condition essentielle à la santé et à la sécurité sur les chantiers. Les milieux de travail en construction sont particulièrement complexes et exigeants. Les consignes, qu'elles concernent les tâches ou la sécurité, doivent souvent être transmises rapidement pour suivre le rythme soutenu des chantiers. Nous ne sommes pas dans un contexte où la communication peut toujours être planifiée ou formalisée par écrit. Les environnements sont bruyants et dangereux, marqués par l'utilisation constante de machinerie lourde et la cohabitation de nombreuses équipes, ce qui complique la transmission claire des instructions — contrairement à des lieux de travail traditionnels plus calmes et prévisibles. Chaque année, la construction demeure le secteur enregistrant le plus grand nombre de décès.

L'intégration d'une main-d'œuvre incapable de communiquer efficacement avec ses pairs ne ferait qu'accroître ces risques. L'organisation du secteur repose sur une multitude d'employeurs et de sous-traitants intervenant souvent sur un même chantier, ce qui complique considérablement la coordination et la standardisation des pratiques linguistiques et de sécurité.

UNE APPROCHE MUTUALISÉE COMME SOLUTION

En effet, le domaine de la construction est déjà l'un des plus dangereux : en 2024, 8 055 lésions professionnelles et 57 décès ont été recensés.¹ C'est dans ce contexte que la maîtrise du français devient un outil vital de prévention : comprendre des consignes écrites ou orales, signaler un danger, exercer ses droits ou simplement demander de l'aide exige une connaissance suffisante de la langue. Sans cela, on augmente les risques non seulement pour le travailleur migrant lui-même, mais pour l'ensemble des collègues sur le chantier. Or, les caractéristiques structurelles du secteur — mobilité exceptionnelle de la main-d'œuvre, affectations de courte durée, multiplicité d'employeurs — rendent illusoire une approche individuelle de la francisation. Celle-ci doit être conçue comme un parcours continu, coordonné et harmonisé, capable de suivre le travailleur d'un employeur à l'autre.

Une collaboration structurée entre la Commission de la construction du Québec (CCQ) et les partenaires de l'industrie apparaît ainsi essentielle. Ayant déjà les mandats de la gestion mutualisée d'un régime d'assurance, de veiller à la compétence sur les chantiers et de gestion d'un fonds de formation, la CCQ pourrait coordonner des initiatives de francisation adaptées à la réalité des chantiers, tandis que les partenaires de l'industrie favoriseraient leur adoption et diffusion. Le soutien et l'encadrement gouvernemental seraient déterminants pour instaurer un programme de

mutualisation des ressources et des efforts, garantissant un parcours de francisation continu et cohérent, non entravé par la mobilité élevée de la main-d'œuvre. Un budget dédié devrait être affecté à la francisation sans amputer les autres enveloppes budgétaires des dossiers que mènent déjà la CCQ. Ce programme pourrait inclure le partage de formations en milieu de travail, la traduction temporaire des consignes de sécurité essentielles en plusieurs langues ou encore la formation de délégués chargés d'assurer la communication, autant de mesures nécessaires pour renforcer la santé et la sécurité sur les chantiers et favoriser l'intégration durable de cette main-d'œuvre stratégique.

L'INCOMPATIBILITÉ DU PERMIS DE TRAVAIL NOMINATIF

Malgré la pénurie de main-d'œuvre des dernières années, les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la construction accumulent annuellement approximativement 1 000 heures par année (1 066 heures en 2024) sur une disponibilité de 1 920 heures.⁴ La faible moyenne a un impact direct sur leurs revenus et leur rétention.

Lorsque l'industrie de la construction est présentée comme une opportunité de carrière aux candidats à l'immigration avec des conditions avantageuses, il est évident que les attentes des travailleurs et des travailleuses qui obtiennent leur certificat de compétence sont d'avoir un emploi à temps pleins.

En plus de la moyenne d'heures travaillées, les travailleurs et les travailleuses sont confronté.e.s à une hyper mobilité. Les trajectoires professionnelles des travailleurs et des travailleuses de la construction ne sont pas linéaires. Dans un mémoire sur les violences sexuelles dans la construction, Action Travail des femmes (ATF) décrit l'expérience de travail dans la construction comme une trajectoire complexe et sinueuse :

«[...] les femmes naviguent entre plusieurs contrats, dont la qualité et la stabilité sont visiblement hautement variables. Ces parcours mettent alors en scène des allers-retours, évidemment entre la situation d'emploi et de chômage, mais aussi entre les chantiers sous décret et les chantiers « chaudrons » [NDLR : qui ne respectent pas les lois] entre le travail de shop et le travail au noir, bref entre leur métier et les autres sources de revenus qui leur permettent de garder un pied (et seulement un) dans l'industrie. »⁵

Cette description de la trajectoire professionnelle s'applique autant aux femmes qu'aux hommes. N'ayant pas de sécurité d'emploi et avec des chantiers durant en moyenne que deux mois, ces travailleurs et ces travailleuses doivent constamment négocier leur maintien à l'emploi et se retrouvent dans des positions de constante vulnérabilité.

Les employeurs ont souvent des trous entre des contrats ou encore des périodes où leur entreprise est en activité, mais que ce ne sont pas tous les métiers qui sont mobilisés. Lorsqu'une personne immigrante se retrouve dans une situation de permis de travail nominatif, elle devient donc latente lorsque l'employeur n'a plus besoin d'elle. Cette personne pourrait pourtant être employée ailleurs dans l'industrie.

Le permis de travail nominatif impose une trop forte contrainte sur la personne immigrante alors que l'industrie de la construction a toujours géré la main-d'œuvre dans une perspective industrielle plutôt que par établissement ou par employeur. Les relations de travail, les avantages sociaux et les programmes de perfectionnement sont tous mutualisés et partagés entre les 25 000

⁴ Salaire incluant les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire. Tableau C24, CCQ, <https://www.ccq.org/fr-CA/Pied-de-page/statistiques/statistiques-annuelles>

⁵ HAMEL-Roy, Laurence; DUMONT-LAGACÉ, Élise; COULOMBE, Sophie, Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes : Rapport Synthèse, Action Travail des Femmes (ATF), 2019

employeurs. L'obtention d'une carte de compétence pour œuvrer sur les chantiers est supposé offrir la possibilité de travailler pour tous les employeurs de la construction et non pas un seul.

Avec les besoins en compétence et les difficultés avec la rétention de la main-d'œuvre, le Québec ne peut pas se permettre de restreindre la mobilité de la main-d'œuvre à un seul employeur. Si une personne est assez compétente pour travailler dans l'industrie de la construction, qu'elle remplit les critères pour l'obtention d'une carte de compétence, alors elle doit pouvoir avoir l'opportunité de combler les périodes d'inactivité entre chantiers par d'autres opportunités d'emploi.

CONCLUSION

L'analyse présentée dans ce mémoire démontre clairement que l'industrie de la construction québécoise se trouve à un carrefour décisif. Les données exposées révèlent l'ampleur des défis auxquels fait face le secteur : pénurie de main-d'œuvre qualifiée, déclin des inscriptions en formation professionnelle, taux d'abandon élevés chez les non-diplômés, et fragilisation du français comme langue de travail.

Les transformations introduites par la Loi 19, malgré leurs intentions louables, ont mis en évidence les limites des politiques d'ouverture massive des bassins de main-d'œuvre. L'afflux de travailleurs non formés a créé un cercle vicieux qui affecte tant la qualité des travaux que l'attractivité de l'industrie pour les jeunes Québécois.

Face à cette réalité, la FTQ-Construction réaffirme sa conviction que le PTET ne représente pas une solution d'avenir. L'utilisation de l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre doit s'accompagner de mesures structurantes essentielles :

- **L'obligation de recourir au carnet de référence de la CCQ** avant toute demande de PTET, assurant ainsi que la main-d'œuvre locale disponible soit prioritaire ;
- **La mutualisation des services de francisation** à la CCQ pour offrir un accompagnement adapté aux réalités de l'industrie ;
- **Le rejet catégorique des permis de travail nominatifs** qui ne correspondent pas à la nature industrielle et mobile de l'industrie de la construction.

La résolution adoptée par l'Assemblée des directeurs et représentants de la FTQ-Construction le 24 septembre dernier trace la voie à suivre : une immigration de travail respectueuse de la dignité humaine, qui évite la création de deux classes de travailleurs et qui s'appuie sur les outils existants pour réguler efficacement les besoins de main-d'œuvre.

L'industrie de la construction a besoin de prévisibilité et de stabilité pour planifier ses activités et former sa relève. L'immigration, encadrée par les mesures que nous proposons, peut contribuer à cette stabilité tout en respectant les impératifs de compétence, de sécurité et de francisation qui caractérisent l'industrie québécoise de la construction.

Résolution adoptée le 24 septembre à l'Assemblée des directeurs et représentants de la FTQ-Construction :

VOIE D'ACCÈS RAPIDE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES EN CONSTRUCTION

CONSIDÉRANT QUE, selon le *Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage* de l'ONU, le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) favorise l'exploitation des travailleurs migrants du fait qu'il rend ceux-ci dépendants à l'égard des employeurs;

CONSIDÉRANT QUE le Rapporteur spécial de l'ONU est d'avis que le PTET alimente les formes contemporaines d'esclavage en institutionnalisant les asymétries de pouvoir qui empêchent les travailleurs d'exercer leurs droits et les exposent à de nombreux abus;

CONSIDÉRANT QU'EN mai dernier, un comité du Sénat a publié un rapport recommandant notamment au gouvernement de mettre fin aux permis de travail fermés;

CONSIDÉRANT QU'une voie d'accès rapide encourage les employeurs en construction à utiliser le PTET, alors qu'il devrait s'agir d'une mesure de dernier recours;

CONSIDÉRANT QUE la FTQ-Construction est d'avis que les travailleurs issus de l'immigration devraient être traités avec dignité et bénéficier de conditions de travail équitables et qu'ils ne devraient pas avoir deux classes de travailleurs;

CONSIDÉRANT QUE la FTQ-Construction est d'avis que les employeurs doivent favoriser la main-d'œuvre locale et respecter l'état des bassins de main-d'œuvre avant d'utiliser un PTET.

IL EST PROPOSÉ QUE la FTQ-Construction s'oppose auprès du ministère de l'immigration aux mesures d'assouplissement permettant aux employeurs d'avoir recours au Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) sans prouver qu'ils ont essayé de recruter localement;

IL EST PROPOSÉ QUE la FTQ-Construction revendique l'obligation pour les employeurs de soumettre une demande de travailleurs au Cahier de référence de la CCQ avant d'avoir recours au PTET;

IL EST PROPOSÉ QUE la FTQ-Construction revendique l'obligation pour les employeurs de demander le consentement aux associations représentatives avant toute demande de PTET;

IL EST PROPOSÉ QUE la FTQ-Construction s'oppose à tout permis de travail nominatif lié à un employeur (permis de travail fermé).