



Commission
de la construction
du Québec

Le Régime de qualification professionnelle de l'industrie de la construction au Québec

Une réponse adaptée aux besoins des
entreprises et de la main-d'oeuvre



Commission
de la construction
du Québec

Caractéristiques fondamentales de la construction

- Fluctuations cycliques et saisonnières importantes
- Nombreux travaux initiés par les pouvoirs publics
- Mobilité inter-employeurs
- Création facile d'entreprises mais durée de vie restreinte



Commission
de la construction
du Québec

Caractéristiques fondamentales de la construction

- Facteurs de production qui se déplacent là où le produit est consommé
- Produits non homogènes
- Séquence de nombreux métiers et employeurs sur un chantier
- Projets de durée limitée



Commission
de la construction
du Québec

Caractéristiques liées aux relations du travail

- Syndicalisme de métier
- Négociation multi-employeurs
- Bureaux de placement
- Pluralisme syndical et patronal au Québec



Commission
de la construction
du Québec

La construction au Québec

- 26 milliards \$ d'investissement
- 10 % du PIB
- 1 emploi sur 20

L'industrie assujettie à R-20

- Taux d'assujettissement = 56 %
- 20 000 employeurs + 120 000 salariés
- 110 millions d'heures travaillées



Ces caractéristiques posent des défis

- Développer la compétence
- Reconnaître la qualification de la main-d'œuvre
- Encadrer les relations du travail
- Assurer la sécurité d'emploi
- Offrir des régimes d'avantages sociaux



- Pour répondre à ces défis, les intervenants patronaux, syndicaux et gouvernementaux ont développé une organisation particulière pour le développement de la main-d'œuvre dans la construction au Québec



Commission
de la construction
du Québec

Réponse québécoise

70 ans d'histoire

- 1934 :** comités paritaires régionaux s'occupent de l'apprentissage des apprentis (décrets de convention collective)
- 1968 :** un régime particulier pour la construction (administration centralisée)
- 1987 :** création de la CCQ et cap sur la compétence



Caractéristiques de la Loi R-20

- Établissement des définitions des métiers par règlement
- Encadrement réglementaire de la formation et de la qualification professionnelles
- Administration centralisée au sein de la CCQ



Commission
de la construction
du Québec

La CCQ : un lieu de convergence

- Structure favorisant les décisions consensuelles
- Mécanismes élaborés de consultation
- Financement sectoriel



Commission
de la construction
du Québec

Fonctionnement paritaire

Quatre associations syndicales :

Conseil conjoint	(71,9 %)
CSD-construction	(13,8 %)
CSN-Construction	(10,6 %)
SQC	(3,7 %)

Six associations d'employeurs :

ACEQ
ACQ
ACRGTQ
APCHQ
CMEQ
CMMTQ



Commission
de la construction
du Québec

Une des grandes orientations stratégiques de l'industrie de la construction :

Le développement de la main-d'œuvre



Commission
de la construction
du Québec

Quoi ?

- Assurer une main-d'œuvre compétente et polyvalente en tenant compte des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de l'industrie.



Pourquoi ?

- Une économie compétitive
 - Productivité de la main-d'œuvre
 - Entreprises concurrentielles
- Une économie qui s'inscrit dans le développement durable
 - Capacité d'adaptation des entreprises et des individus aux changements
 - Capacité d'intégrer des innovations
- Une économie humaine et solidaire
 - Niveau d'emploi et de revenus suffisants
 - Niveau de chiffres d'affaires des entreprises
 - Développement des personnes et des entreprises





Commission
de la construction
du Québec

Une équation simple et mobilisatrice

Compétence = Formation initiale + Apprentissage des métiers + Formation continue

Une équation simple et mobilisatrice

Compétence = Formation initiale + Apprentissage des métiers + Formation continue



**Exigence du
marché du
travail**

Une équation simple et mobilisatrice

Formation initiale = Programmes d'études développés avec l'industrie (33) – 4000 diplômés par an

+

8 ententes de gestion de centres de formation spécialisés et 4 autres participation aux conseils d'établissement

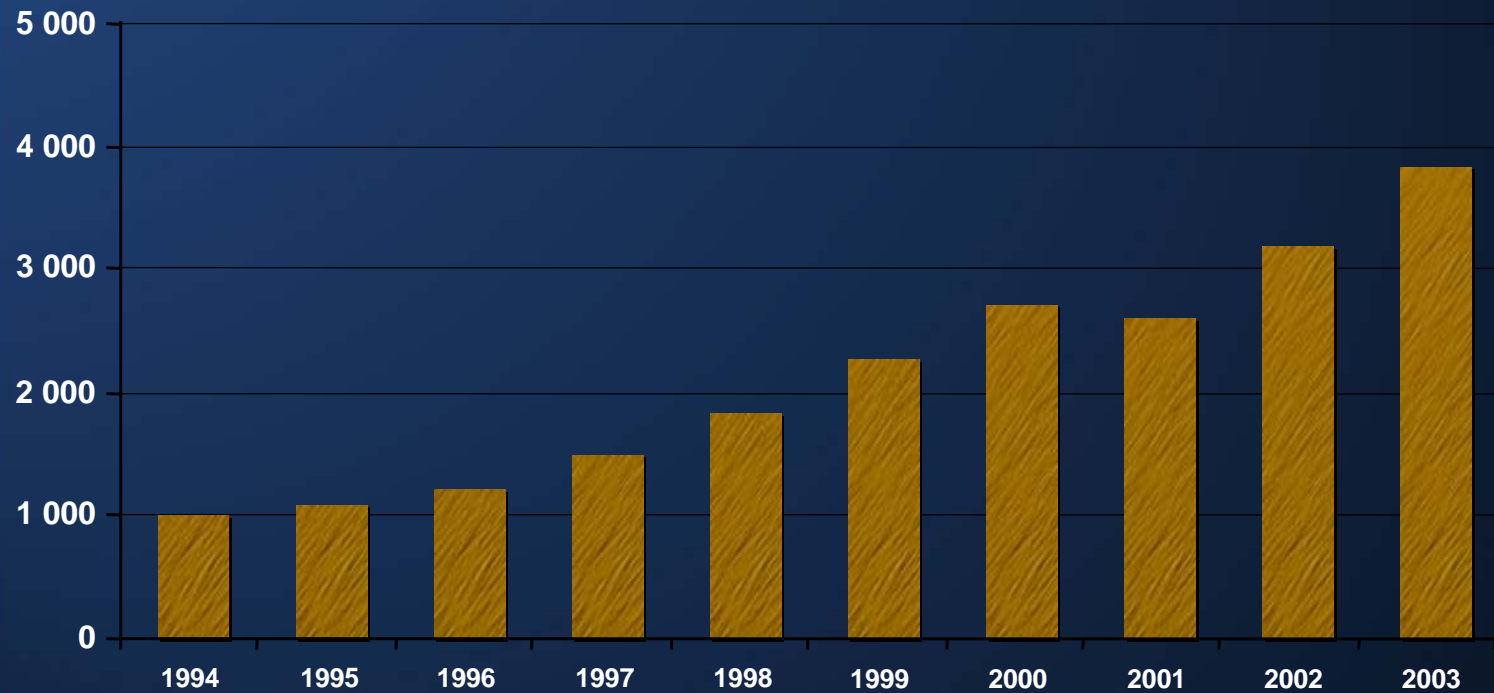
+

Validation des instruments relatifs à la reconnaissance des acquis



Commission
de la construction
du Québec

Nombre de diplômés admis dans la construction



Une équation simple et mobilisatrice

**Compétence = Formation + Apprentissage
des métiers + Formation
continue**



**Exigence du
marché du
travail**



**Prêt à l'emploi
et assise pour
perfectionner
et adapter la
main-d'œuvre**



Commission
de la construction
du Québec

Une évolution devant se réaliser

- Apprentissage = des métiers**
- De nouvelles définitions sont proposées
 - Des modèles d'apprentissage s'articulant autour de 5 champs d'activité professionnelle
 - Une « réhabilitation » du compagnonnage
 - Des qualifications qui attestent d'une réelle compétence acquise et reconnue sur le marché du travail



Commission
de la construction
du Québec

Une évolution à réaliser

- Apprentissage des métiers** =
- Une période d'apprentissage de 2000 heures à reconsidérer
 - Des métiers disposant d'une à cinq périodes d'apprentissage
 - Un programme d'apprentissage adapté à la grande comme à la petite entreprise



Commission
de la construction
du Québec

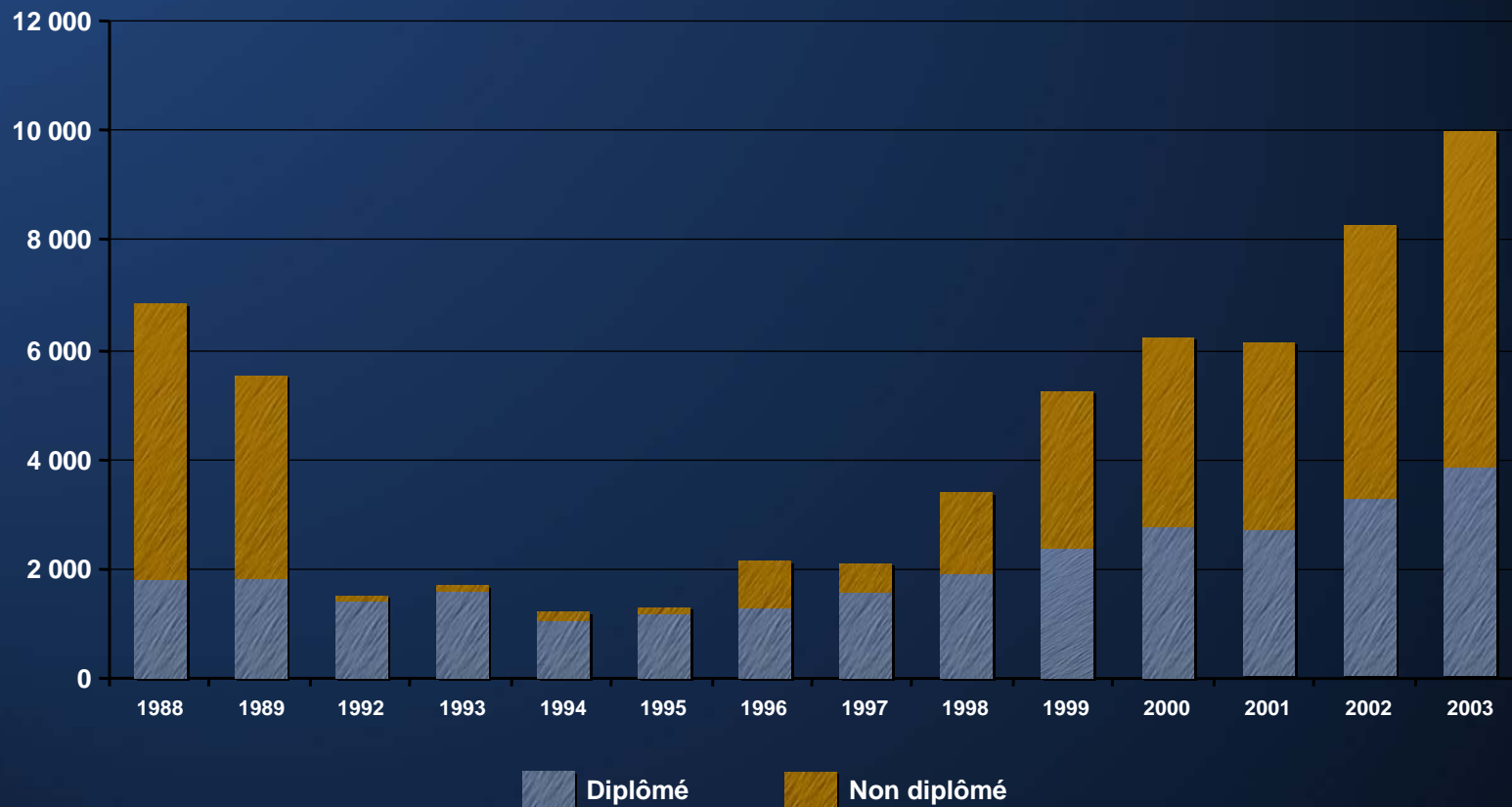
Une réalité pas toujours simple

- Apprentissage = des métiers**
- Deux types d'apprentis: les diplômés et les non diplômés
 - Plus de 26 865 apprentis en 2002 regroupés dans 26 métiers
 - Plus de 7500 examens de qualification administrés (taux de succès de 84% pour les apprentis diplômés et de 74% pour les apprentis non-diplômés)



Commission
de la construction
du Québec

Nombre d'admissions d'apprentis dans la construction



Source : CCQ

Une équation simple et mobilisatrice

Compétence = Formation + Apprentissage des métiers + Formation continue



**Exigence du
marché du
travail**



**Prêt à l'emploi
et assise pour
perfectionner
et adapter la
main-d'œuvre**



**Croissance de la
productivité et de
la performance**



Commission
de la construction
du Québec

Des compétences à maintenir

Formation continue

- En 2003-2004, 13 100 personnes se sont perfectionnées (1er mai) dont 5300 apprentis
- 1 500 activités différentes offertes à tous (formation pratique)
- Plus de 100 millions \$ dans des fonds de formation :
 - Paiement des coûts de formation;
 - Incitatifs versés à la clientèle (salarié et entreprise).



Commission
de la construction
du Québec

Des compétences à maintenir

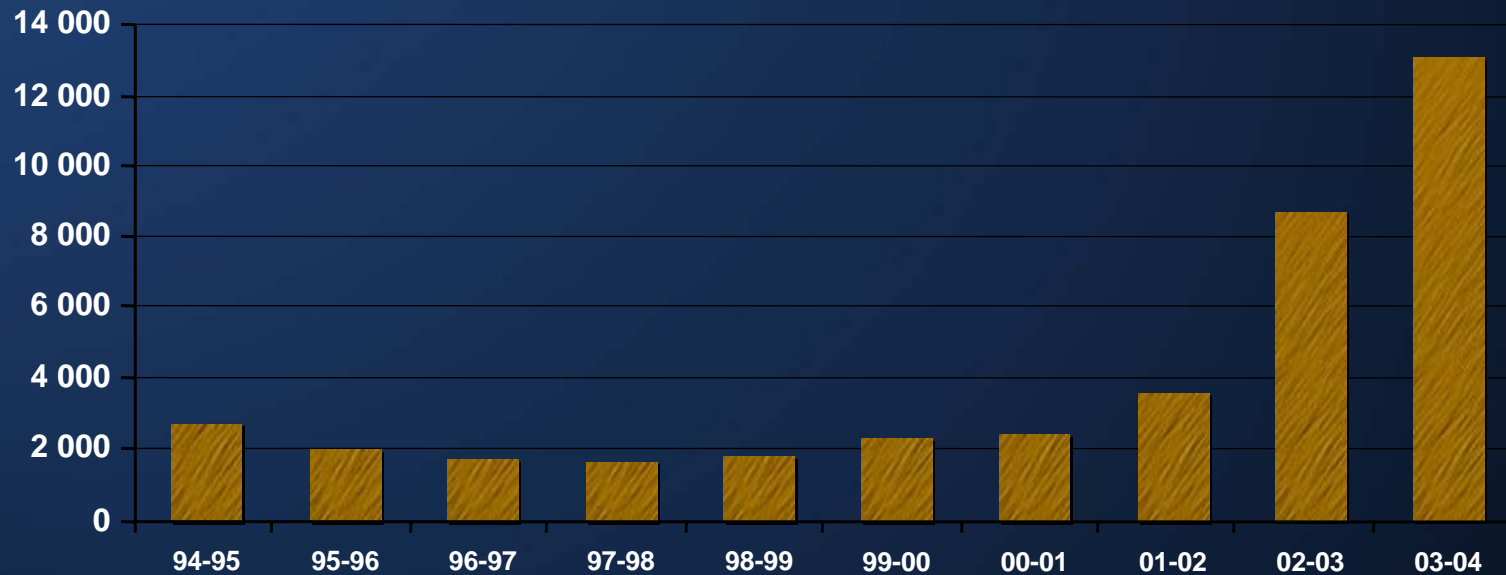
**Formation
continue**

- ≡
- Près de 18 millions\$ investis en formation continue par année
 - Plans de promotion très variés et structurés en fonction des secteurs d'activités (résidentiel, commercial, institutionnel, industriel et génie civil et voirie)



Commission
de la construction
du Québec

Travailleurs de la construction ayant participé à des activités de perfectionnement



Une équation simple et mobilisatrice

Compétence = Formation + Apprentissage des métiers + Formation continue



**Exigence du
marché du
travail**



**Prêt à l'emploi
et assise pour
perfectionner
et adapter la
main-d'œuvre**



**Croissance de la
productivité et
de la
performance**



**Maintien de la
compétitivité
des entreprises
et de l'employa-
bilité de la
main-d'œuvre**



La vigie

- L'activité économique de l'industrie
- Le vieillissement et le roulement de la main-d'œuvre
- Les qualifications exigées par le marché
- L'accueil de clientèles diverses (stratégie d'inclusion)



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: le niveau d'activité



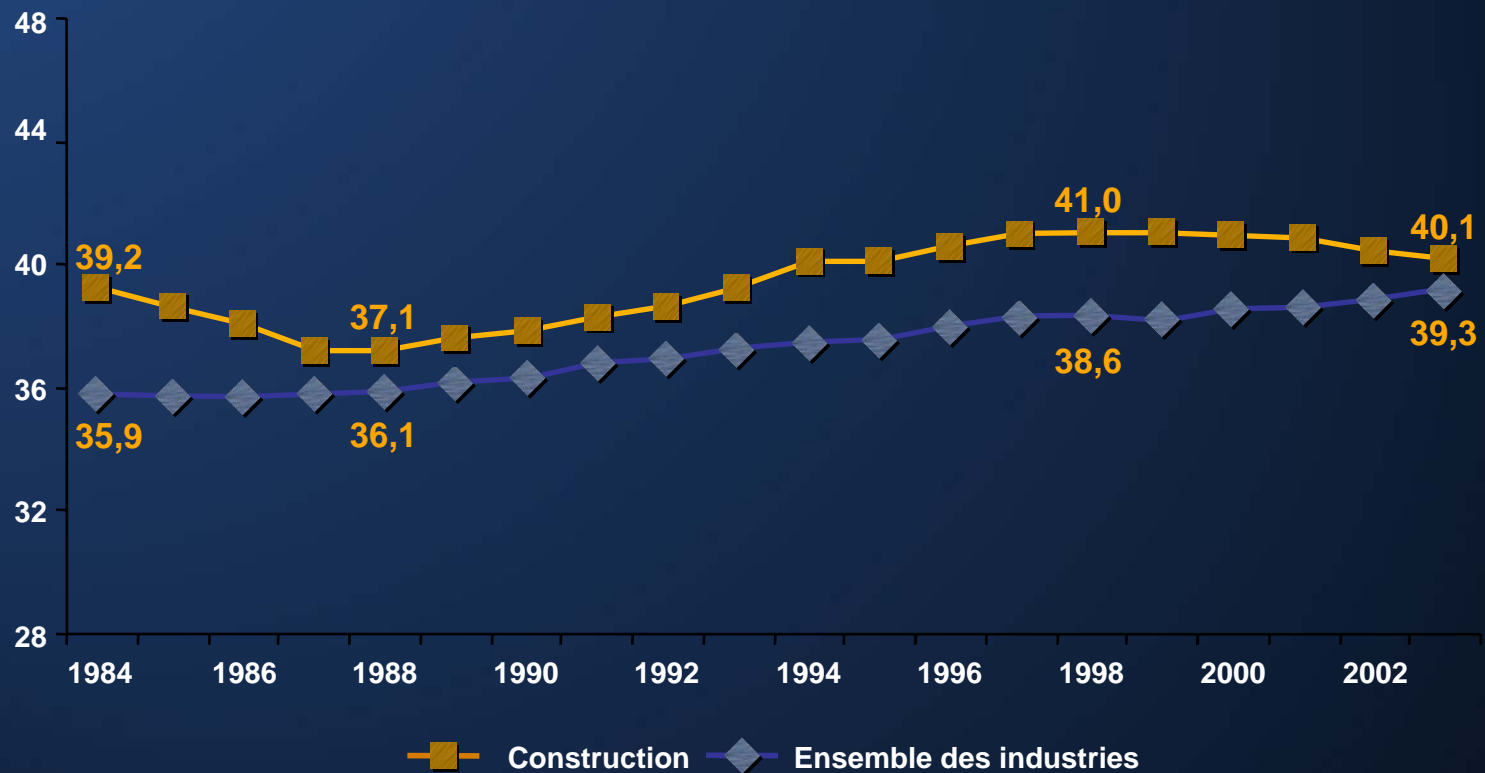
Source : CCQ



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: Âge moyen

Construction vs ensemble des industries

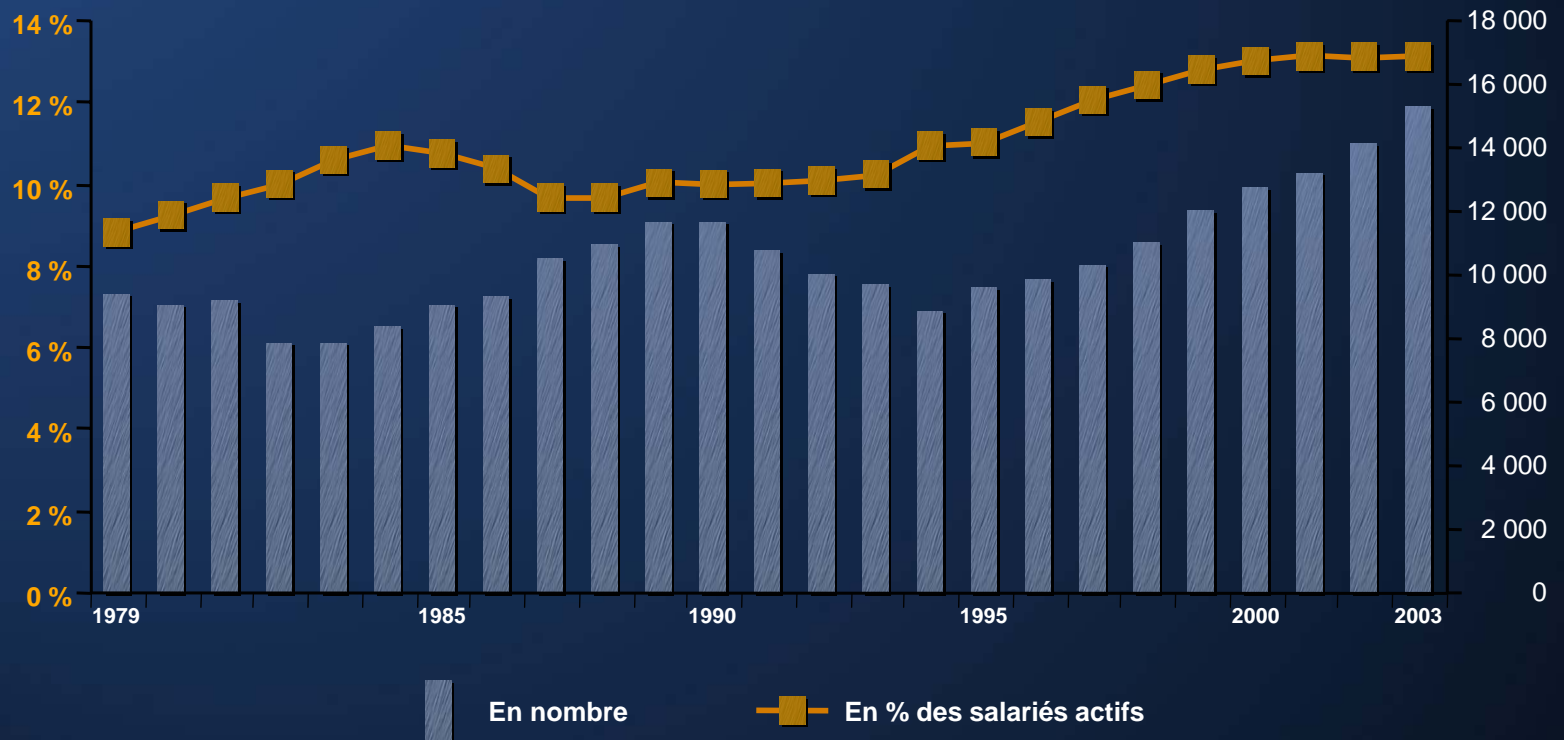


Source : Statistique Canada, CCQ



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: le vieillissement (salariés de 55 ans et plus)

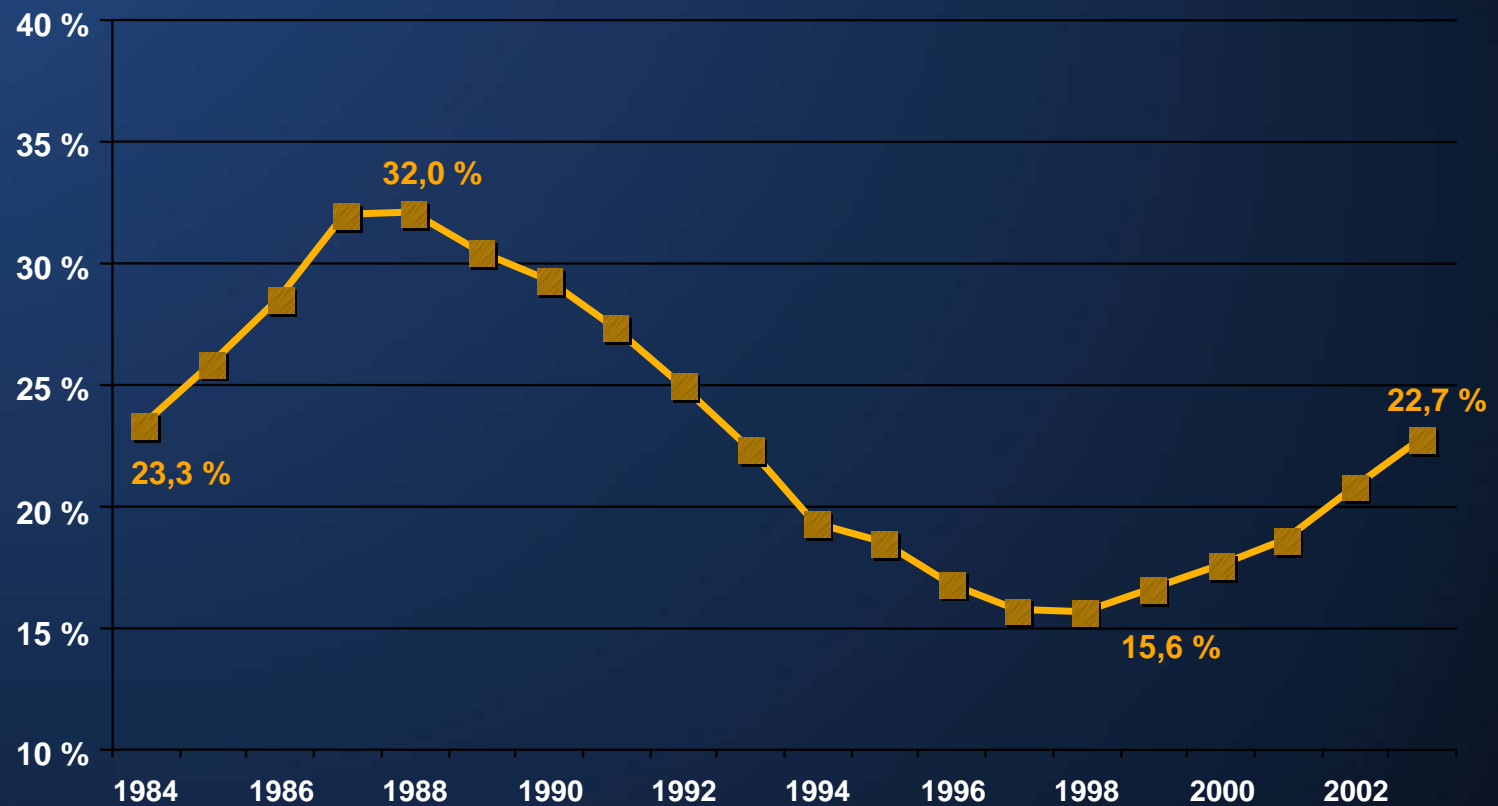


Source : CCQ



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: la relève de moins de 30 ans



Source : CCQ



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: une réalité qui évolue

**Les
qualifications
exigées du
marché**

- ≡
- ✓ Évolution des qualifications
 - ✓ Utilisation de l'informatique et de la micro-électronique
 - ✓ Changement dans les normes de construction et dans la qualité des travaux
 - ✓ Exigences accrues des consommateurs et des donneurs d'ouvrage



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: une réalité qui évolue

**Les
qualifications
exigées du
marché (suite)**

- =
- ✓ Évolution des métiers
 - ✓ Organisation du travail
 - ✓ Connaissances pour reconnaître et éviter les risques en santé et sécurité



Commission
de la construction
du Québec

La vigie: un régime inclusif

**L'accueil de
clientèles
diverses**

- ≡
- ✓ la place aux femmes
 - ✓ l'enrichissement des savoirs par l'accueil d'immigrants
 - ✓ l'intégration des personnes des premières nations
 - ✓ la réadaptation réussie d'une ou d'un accidenté du travail



Impacts du régime obligatoire – les défis liés aux points faibles

- Réduire la judiciarisation des dossiers
- Appliquer les contrôles et les sanctions de façon ciblée
- Mieux réglementer pour répondre à des besoins spécifiques
- Réduire les irritants administratifs découlant de la réglementation



Impacts du régime obligatoire – les défis liés aux points faibles

- Effectuer des changements, c'est long
- Réduire les conflits de compétence entre les métiers
- Faire accéder les apprentis aux chantiers industriels
- Assurer la persévérance des apprentis dans l'apprentissage



Impacts du régime obligatoire – points forts liés aux défis relevés

- Existence d'une formation de base dans tous les métiers avant l'accès à l'apprentissage
- Prise en charge de l'apprentissage des apprentis par la communauté (régime universel)
- Soutien financier à l'apprentissage et en perfectionnement et recyclage



Impacts du régime obligatoire – points forts liés aux défis relevés

- Embauche des apprentis : pas un enjeu de concurrence
- L'apprenti peut passer d'un employeur à un autre sans problème (pas de contrat avec un employeur)
- L'apprenti qui travaille à chaque année se verra renouveler son certificat automatiquement et sans frais



Impacts du régime obligatoire – points forts liés aux défis relevés

- L'apprenti sera automatiquement avisé d'un changement de période d'apprentissage donc d'une hausse de salaire
- L'apprenti sera avisé qu'il doit s'inscrire à son examen de qualification
- L'apprenti qui travaille aura droit à des avantages sociaux et cotise à un fonds de retraite



Impacts du régime obligatoire – points forts liés aux défis relevés

- Stratégie de maintien des apprentis formés dans l'industrie: forte compétition avec les autres marchés
- Valorisation des métiers et de la formation continue
- Épuration ciblée et systématique des bassins d'apprentis
- Service de référence personnalisée de main-d'oeuvre



Commission
de la construction
du Québec

Impacts du régime obligatoire – points forts liés aux défis relevés

- Liens particuliers avec les réseaux de formation formels et informels
- Information précise du marché du travail et des profils de formation de chacun des apprentis



Commission
de la construction
du Québec

Prospectives

- Terminer la réforme entreprise dans le régime d'apprentissage
- Terminer la révision réglementaire des définitions de métiers