



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC

# RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2024



La présente publication a été réalisée par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Vous trouverez le rapport annuel de gestion, des statistiques sur l'industrie de la construction et divers renseignements sur ce secteur d'activité ainsi que sur l'organisation au [ccq.org](http://ccq.org).

Les données contenues dans ce rapport sont en date du 31 décembre 2024 (sauf indication contraire).

Dans ce document, une rédaction épïcène a été privilégiée, bien que dans certaines situations, le masculin est utilisé comme générique.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-01116-8 (imprimé)

ISBN : 978-2-555-01115-1 (PDF)



Montréal, le 29 mai 2025

Monsieur Jean Boulet  
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, c'est avec plaisir que je vous transmets le Rapport annuel de gestion 2024 de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

La CCQ n'est pas assujettie à la Loi sur l'administration publique. Néanmoins, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi, afin que vous puissiez mesurer la qualité de notre gestion et de nos résultats pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024.

Ce rapport annuel de gestion dresse le bilan des résultats obtenus et présente les grands enjeux de notre organisation.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

**Audrey Murray**  
Présidente-directrice générale

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>FAITS SAILLANTS 2024</b>	Mot de la présidente du conseil d'administration	7
	Mot de la présidente directrice-générale	8
	Faits saillants 2024	10

---

<b>LA CCQ EN UN COUP D'ŒIL</b>	Une présence constructive à l'échelle du Québec	17
	Le portrait de l'industrie	21
	La CCQ : une ligne du temps	25

---

<b>LA GOUVERNANCE</b>	La mission, la vision et les valeurs de la Commission de la construction du Québec	29
	Les membres du conseil d'administration	32
	Le conseil d'administration et les comités	39
	Les comités du conseil d'administration	41
	Les comités paritaires	46
	Structure organisationnelle et ressources humaines	50
	Les obligations légales	53

---

<b>PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027</b>	Enjeu 1 : Besoin de main-d'œuvre	60
	Enjeu 2 : Expérience client	61
	Enjeu 3 : Prévention et conformité	62
	Enjeu 4 : Gouvernance	63
	Enjeu 5 : Expérience employé	64
	Résultats détaillés	65

---

<b>LE SERVICE À LA CLIENTÈLE</b>	Le service à la clientèle	74
	À l'écoute des clients	76
	Au service des employeurs et de la main-d'œuvre	78
	Les voies d'accès à l'industrie	80
	La référence de main-d'œuvre dans l'industrie	84
	Les efforts de diversification de la main-d'œuvre	85
	Le développement et la qualification des compétences de la main-d'œuvre	96
	Les régimes d'avantages sociaux	99
	Viser la conformité aux lois, aux règlements et aux conventions collectives	103
	Pour des changements de comportements durables	105
	Le résultat des interventions	108

---

<b>REVUE FINANCIÈRE 2024</b>	Analyse par la Direction	110
------------------------------	--------------------------	-----

---

<b>DÉCLARATION ET RAPPORT</b>	Déclaration de la Direction	115
	Rapport de validation de la Direction de l'audit interne et de la gestion des risques	116

---

<b>ANNEXES</b>	ANNEXE I	
	Liste de la loi et des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec	118
	ANNEXE II	
	Code d'éthique des administrateurs de la CCQ	120

---

<b>ÉTATS FINANCIERS</b>		<b>124</b>
-------------------------	--	------------



# FAITS SAILLANTS 2024

# MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En tant que présidente du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec, je vois le rapport annuel de gestion comme une occasion de réflexion et de rétrospective sur les moments marquants de notre gouvernance.

En premier lieu, l'année 2024 aura été celle de la complétion de tous nos sièges au sein du conseil. Je me réjouis de l'arrivée des nouveaux membres au conseil, permettant la représentation de toutes les parties prenantes de l'industrie et assurant une grande qualité des échanges, des réflexions et des décisions autour de la table.

Je suis également fière du travail effectué en lien avec la révision de notre planification stratégique. Cette mise à niveau montre des engagements clairs de l'organisation à réaliser sa mission pour répondre le mieux possible aux besoins de l'industrie et de ses partenaires. Cette démarche est un geste fort qui s'inscrit dans la recherche d'une plus grande efficacité et efficience, avec des indicateurs de résultats qui seront soumis à un suivi rigoureux.

En lien avec l'axe central de la CCQ, de fournir une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant, je souligne la solidarité et la collaboration de tous(tes) les administratrices et administrateurs du conseil aux travaux qui ont permis la livraison de l'historique Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit (PACPI), ainsi que ceux liés à l'initiative Espace Solutions, visant à accélérer la mise en œuvre de l'alternance travail-étude (ATE). Il s'agit d'outils puissants pour développer la diversité et appuyer la formation comme meilleure voie d'accès aux chantiers du Québec.

Quant à notre important projet de transformation technologique en cours, le conseil est déjà engagé dans une surveillance continue et attentive des travaux pour s'assurer du succès des opérations, en plus d'offrir son appui et sa confiance aux équipes internes. À cet effet, il m'importe de souligner l'expertise de pointe et le grand talent de toutes les équipes de la CCQ dans toute la province, ainsi que le leadership rassembleur et les qualités de gestionnaire éclairée de notre présidente-directrice générale.



Cette feuille de route impressionnante démontre sans équivoque la volonté de la CCQ de faire partie de la solution afin de soutenir les travailleuses et travailleurs, les entreprises, le gouvernement ainsi que toutes les parties prenantes de l'industrie de la construction du Québec.

**Marie-Renée Roy**  
Présidente du conseil d'administration

# MOT DE LA PRÉSIDENTE DIRECTRICE-GÉNÉRALE

L'année 2024 a une fois de plus été marquée par l'importance du rôle économique et social de l'industrie de la construction. Avec un carnet de commandes historique, les femmes et les hommes qui bâtissent le Québec ont œuvré au quotidien à ce que tous et toutes soient logés, à soutenir la transition énergétique, à construire et réparer nos infrastructures collectives, nos écoles et nos hôpitaux, et à ériger de nouveaux créneaux économiques dont la filière batterie. Ce contexte d'effervescence a permis à la Commission de la construction du Québec (CCQ) de relever de nombreux défis.

## Des priorités claires pour continuer de bâtir le Québec ensemble

La mise à niveau de notre Plan stratégique 2024-2027 a permis d'identifier cinq grandes orientations et priorités qui ont guidé nos actions en 2024 : 1) innover pour une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant, 2) offrir une expérience client accessible, fiable, simple et favorisant l'autonomie, 3) assurer le respect des conventions collectives, des normes, et lutter contre le travail non déclaré, afin de favoriser la concurrence loyale, 4) favoriser une collaboration constructive et durable entre la CCQ et les partenaires, et finalement, 5) miser sur une expérience employé mobilisatrice et inclusive. D'ici les prochaines années, cette nouvelle feuille de route nous permettra d'être agile dans la poursuite de notre mission.



## Une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant : près de 16 000 nouvelles personnes ont choisi d'exercer un métier ou une occupation dans le domaine de la construction

Évidemment, notre industrie, à l'instar d'autres secteurs économiques, fait face à un très grand défi, soit le manque de disponibilité d'une main-d'œuvre compétente. Encore cette année, l'activité sur les chantiers a dépassé les 200 millions d'heures travaillées. Grâce au raffinement de notre estimation des besoins de main-d'œuvre et à de nombreux gestes pour attirer la relève, près de 16 000 nouvelles personnes ont choisi d'exercer un métier ou une occupation en construction au cours de 2024.

Nous avons également contribué au développement des compétences de plus de 10 % de la main-d'œuvre active : c'est plus de 24 000 travailleuses et travailleurs qui ont participé à une activité de formation continue. D'autre part, la création d'Espace Solutions – une démarche visant à stimuler les discussions entre l'industrie de la construction et des acteurs connexes ou gouvernementaux – a mené à d'importants travaux permettant l'adoption d'un plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction.

L'année 2024 a également permis le lancement du premier plan d'action pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, témoignant d'une volonté d'ouverture et de collaboration avec les peuples fondateurs. Ceux-ci représentent maintenant 0,39 % de la main-d'œuvre active sur les chantiers, et nous partageons l'ambition de hisser leur participation à au moins 1 % en levant les obstacles qui leur sont propres. Ils et elles seront assurément appelés à jouer un rôle de premier plan dans les années à venir, notamment avec l'arrivée de grands projets liés au Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec.

Avec un sommet de 4 % de femmes actives, représentant 10 % des nouvelles personnes qui ont accédé à un métier ou à une occupation dans la construction, 2024 est une année record. Ceci est le résultat d'actions concertées du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), et nous continuerons de poser des gestes pour que le secteur de la construction puisse élargir ses bassins de recrutement de main-d'œuvre.

Nous devons continuer d'agir sur deux plans : 1) offrir des parcours professionnels permettant de retenir davantage la main-d'œuvre, et 2) offrir davantage d'opportunités d'emploi aux personnes issues de la diversité.

## **Une organisation au service de sa clientèle et d'une industrie conforme**

L'année 2024 a permis de consolider les services offerts aux travailleurs, travailleuses ainsi qu'à leurs personnes à charge, de même qu'aux quelques 30 000 entreprises de construction.

Nous nous sommes d'ailleurs assurés de communiquer et d'accompagner nos clients dans le cadre de la mise en œuvre de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, qui a permis notamment à plusieurs personnes d'obtenir la mobilité de main-d'œuvre et de mettre en place deux nouvelles règles favorisant la diversité.

Nous avons également redoublé d'énergie pour mener à bien l'une de nos missions fondamentales, soit celle de veiller au respect des conventions collectives et de faire la lutte à l'évasion fiscale avec nos partenaires, tels que Revenu Québec, la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et l'Autorité des marchés publics (AMP). À cet égard, notons quelques réalisations : plus de 49 097 vérifications en chantier, 25 681 719\$ réclamés au nom des travailleuses et travailleurs, ainsi que 4 193 poursuites pénales recommandées.

## **Une tournée régionale marquée par la vitalité et l'élan de collaboration des acteurs clés**

Au terme de cette année marquée par mon premier exercice complet à la barre de l'organisation, je tiens à souligner la vitalité et l'esprit de collaboration des leaders de la construction. Lors d'une tournée aux quatre coins du Québec, je suis allée à la rencontre de nos employés et j'ai également eu le privilège d'échanger avec de nombreux partenaires patronaux et syndicaux, chefs d'entreprises et autres partenaires, qui incarnent la solidité et le formidable potentiel de notre industrie. Les enjeux sont multiples et complexes, mais je constate que l'ouverture et la créativité des forces en présence nous permettent d'être confiants dans la mise en place de solutions porteuses pour l'avenir.

Enfin, je tiens à remercier les équipes de la CCQ et le comité de direction renouvelé, des personnes dévouées sans qui rien n'est possible. Merci également aux membres de notre conseil d'administration et à sa présidente, Marie-Renée Roy, pour leur appui indéfectible. Merci aussi à celles et ceux qui siègent sur les comités paritaires de la CCQ; votre contribution est indispensable. Ensemble, nous pouvons contribuer à bâtir l'industrie de la construction dont le Québec a besoin : une industrie durable et inclusive, et dont l'apport à l'économie du Québec est essentiel.



**Audrey Murray**

Présidente-directrice générale

# 01

## PRÈS DE 16 000 NOUVEAUX TRAVAILLEURS SUR LES CHANTIERS POUR SOUTENIR UNE INDUSTRIE EN CROISSANCE

L'activité économique a connu une légère augmentation dans l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20 en 2024, avec 210,8 M d'heures travaillées, soit une augmentation de 1 % par rapport à l'année précédente. Les secteurs génie civil et voirie et industriel ont atteint un sommet de leur niveau d'activité, alors que les secteurs institutionnel et commercial et résidentiel ont connu un léger recul. Dans ce contexte, 197 887 salariés ont été actifs sur les chantiers, et quelques 15 608 nouveaux travailleurs ont intégré l'industrie de la construction, démontrant une fois de plus son attractivité sur le marché de l'emploi.



# 02

## PRIORITÉ AU PERFECTIONNEMENT ET À LA FORMATION AVEC UN PREMIER PLAN D'ACTION POUR ACCÉLÉRER L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION 2025-2028

La formation et le développement d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de transition démographique, technologique et climatique sont plus que jamais au cœur des solutions pour soutenir l'industrie en croissance. Visant notamment à améliorer l'attractivité à l'industrie, la CCQ a travaillé en étroite collaboration avec une soixantaine de participants sur le premier Plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction 2025-2028. Ce plan d'action permettra d'obtenir des gains notables tant chez les étudiants que chez les employeurs et les centres de formation, grâce à une intégration plus rapide aux activités en chantier.

Au-delà de la formation initiale, l'année 2024 a été une année record pour les activités de perfectionnement, avec un peu plus de 24 000 participants qui ont pris part à une activité de perfectionnement. Ce nombre considérable démontre l'importance des besoins en matière de formation et la pertinence des activités offertes à l'industrie. Année après année, la formation continue demeure un élément clé qui permet d'assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre.



# 03

## LANCEMENT DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

Le lancement du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit marque un tournant important pour l'industrie de la construction. Cette initiative a réuni des organisations représentant l'ensemble des Nations, les associations patronales et syndicales ainsi que plusieurs partenaires. L'événement s'inscrivait parmi les activités du 5e Cercle économique régional des Peuples autochtones et du Québec. Les 24 mesures proposées sont présentées à travers 10 parcours d'inclusion, et un plan de travail sera élaboré pour chacune de ces mesures, accompagné d'un échéancier afin de suivre les avancements. Ces mesures, qui visent à terme une représentativité de 1 % des peuples autochtones dans l'industrie, portent entre

autres sur l'accompagnement des communautés en amont du développement de projets de construction, la promotion des métiers et des occupations auprès des Premières Nations et des Inuit, ainsi que des règles d'accès inclusives à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre. La CCQ collabore avec ses partenaires afin de s'assurer que les communautés autochtones affirment leur leadership pour amplifier leur apport essentiel à l'essor économique du Québec.

# 04

## MISE EN PLACE DE LA LOI MODERNISANT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, PRÉVENTION ET CONFORMITÉ

L'année 2024 a été marquée par l'adoption et la mise en œuvre de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* par le gouvernement du Québec. Nous retrouvons dans cette loi des mesures qui visent une plus grande mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire québécois, des chantiers plus inclusifs, de nouveaux critères d'accès aux certificats de compétence, et des règles de fonctionnement du Carnet référence construction plus souples. La Loi prévoit également un rôle plus important pour la CCQ, notamment dans la collaboration élargie avec de nouveaux partenaires et organismes.

Afin de suivre l'évolution sur le terrain, la CCQ a également poursuivi une approche basée sur la prévention, favorisant un climat de travail harmonieux et une adhésion volontaire des employeurs et des salariés aux lois et aux règlements, incluant ces nouvelles mesures. C'est ainsi 211 754 travailleurs et employeurs dans l'industrie de la construction qui ont été rencontrés de manière préventive en 2024.

# 05

## LA TENUE DU SCRUTIN SYNDICAL

Aux quatre ans, la CCQ est responsable de la tenue du scrutin syndical, qui permet à tous les salariés détenteurs de certificat de compétence de choisir leur allégeance syndicale. C'est donc 211 405 travailleurs qui ont été appelés à choisir leur allégeance syndicale dans le cadre du 16<sup>e</sup> scrutin syndical de l'industrie de la construction, qui s'est déroulé en juin dernier. De ce nombre, 143 306 individus avaient le statut de votant. Ce statut indique que leur vote était comptabilisé dans le calcul de la représentativité syndicale. Au total, 30 529 bulletins de vote ont été reçus. Rappelons que le travailleur qui n'a pas exercé son droit de vote a vu son allégeance syndicale en vigueur au moment du scrutin automatiquement reconduite. C'est ce qu'on appelle la « présomption d'allégeance ».





# 07

# 06

## L'EXPÉRIENCE CLIENT : EN AMÉLIORATION CONTINUE

La CCQ a poursuivi son virage visant à rehausser sa culture orientée vers la clientèle, grâce à des actions qui viendront soutenir une meilleure expérience globale, notamment par la transformation numérique qui s'inscrit dans l'amélioration des services en ligne. L'amélioration de l'expérience client est également soutenue par le projet XCellence, qui démontre le respect de la promesse client (simple, fiable, accessible, favorisant l'autonomie), ainsi que le développement de quatre compétences distinctives (empathie, communication et écoute active, prise en charge et accompagnement, proactivité) au sein de l'organisation.

## UN PLAN STRATÉGIQUE AMÉLIORÉ QUI LIVRE DES RÉSULTATS

La CCQ a procédé à la mise à niveau de son Plan stratégique 2024-2027, en adoptant un plan rassembleur et aligné sur les défis actuels. Il tient notamment compte de l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, des perspectives économiques 2025 de l'industrie de la construction – qui annoncent une fois de plus une année record avec plus de 211,5 millions d'heures travaillées attendues – de même que du Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec en cours de déploiement. Cette feuille de route s'articule autour de 5 grandes orientations qui guideront les actions de la CCQ :

1. Innover pour une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant.
2. Offrir une expérience client accessible, fiable, simple et favorisant l'autonomie.
3. Assurer le respect des conventions collectives, des normes, et lutter contre le travail non déclaré afin de favoriser la concurrence loyale.
4. Favoriser une collaboration constructive et durable entre la CCQ et ses partenaires.
5. Miser sur une expérience employé mobilisatrice et inclusive.

L'ambition de la CCQ est de poser tous les gestes permettant d'attirer, de fidéliser et de diversifier la main-d'œuvre requise pour bâtir le Québec, de miser sur sa transformation numérique afin d'améliorer significativement la satisfaction de ses clientèles et d'atteindre un équilibre entre ses pratiques en matière de conformité et de prévention.



# 08

## UNE GOUVERNANCE FORTE ET UNE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE APPROPRIÉE

L'année 2024 a permis de pourvoir les postes qui demeuraient vacants au sein du conseil d'administration (CA). C'est donc en bénéficiant de la contribution de tous ses membres que le CA de la CCQ a poursuivi son évolution vers une concertation créatrice de valeur pour toute l'industrie de la construction. L'année a aussi marqué un tournant dans la direction générale de la CCQ, avec la création d'une nouvelle structure organisationnelle mieux adaptée aux besoins d'aujourd'hui. C'est ainsi que la Vice-présidence – Affaires juridiques, ressources humaines et secrétariat général, la Vice-présidence – Transformation et projets, la Vice-présidence – Expérience client, assurances collectives et retraite construction, la Vice-présidence – Qualification et compétence de la main-d'œuvre ainsi que la Vice-présidence – Communications, stratégies et innovation ont été créées. Ces changements permettent une meilleure synergie avec les différents partenaires et pour les différentes clientèles avec lesquels la CCQ collabore au quotidien.

# 09

## NOS EMPLOYÉS : L'ÂME DE LA CCQ

C'est avec l'objectif d'offrir une expérience employé moderne et mobilisatrice que la CCQ a poursuivi son programme Santé et mieux-être auprès de tous les employés. Ce programme, axé notamment sur les piliers de la santé physique et de la santé mentale, se veut accessible, aligné sur nos objectifs stratégiques et cohérent avec nos réalités opérationnelles. L'indice de santé et de bien-être des employés de la CCQ a d'ailleurs été de 92 % en 2024, démontrant une belle stabilité.

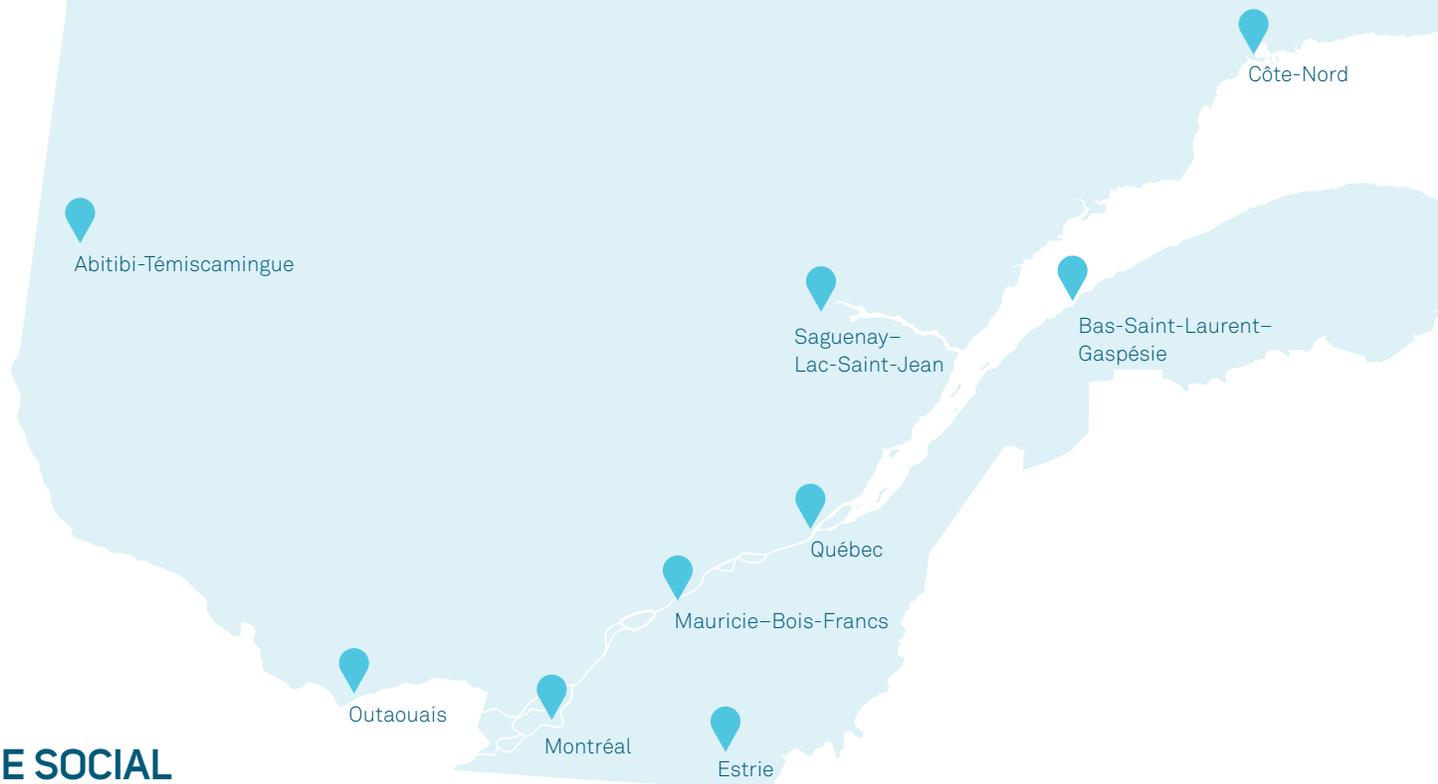
La CCQ met en place divers projets afin d'offrir un milieu de travail sain qui allie performance et équilibre, tout en instaurant un environnement de confiance équitable, diversifié et inclusif. L'indice de confiance concernant l'engagement de la CCQ en matière d'équité et d'inclusion a d'ailleurs été de 88 % en 2024. La CCQ a également créé une cohorte d'employées de la relève en partenariat avec L'effet A, permettant ainsi à 10 femmes de développer leur leadership grâce à ce programme novateur.





# LA CCQ EN UN COUP D'ŒIL

# UNE PRÉSENCE CONSTRUCTIVE À L'ÉCHELLE DU QUÉBEC



## SIÈGE SOCIAL

8485, av. Christophe-Colomb  
Montréal (Québec) H2M 0A7

## MONTRÉAL

1201, boul. Crémazie Est  
Montréal (Québec) H2M 0A6

## QUÉBEC

700, boul. Lebourgneuf  
Québec (Québec) G2J 1E2

## OUTAOUAIS

225, Montée Paiement  
Gatineau (Québec) J8P 6M7

## MAURICIE-BOIS-FRANCS

225, rue des Forges, bureau 100  
Trois-Rivières (Québec) G9A 2G7

## ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

518, rue Giguère  
Val-d'Or (Québec) J9P 6M4

## ESTRIE

2700, rue Galt Ouest  
Sherbrooke (Québec) J1K 2V8

## BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE

188, rue des Gouverneurs  
Rimouski (Québec) G5L 8G1

## SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101  
Saguenay (Québec) G7H 6P3

## CÔTE-NORD

598, boul. Laure, bureau 112  
Sept-Îles (Québec) G4R 1X7

## À L'ÉCOUTE D'UNE CLIENTÈLE NOMBREUSE ET DIVERSIFIÉE

Chaque jour, le personnel de la CCQ est au poste pour répondre aux demandes des différents intervenants de l'industrie de la construction : travailleurs, employeurs, entrepreneurs et associations diverses.

En ligne, au téléphone ou en personne à l'un des points de service, les préposés au service à la clientèle traitent chaque demande avec diligence et efficacité.

## AU SERVICE DES EMPLOYEURS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

S'assurer de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre exige des actions sur plusieurs plans : les programmes de développement et de qualification des compétences, les émissions de certificats, la gestion des bassins de main-d'œuvre et du Carnet référence construction ainsi que l'administration des régimes d'avantages sociaux à l'intention des travailleurs sont autant de domaines où le personnel de la CCQ met en pratique ses connaissances et son savoir-faire.

# 545 107

APPELS TÉLÉPHONIQUES

# 103 243

COURRIELS

# 1 040

PLAINTES TRAITÉES CONCERNANT  
LES SALAIRES

# 30 189

NOUVEAUX CERTIFICATS  
DE COMPÉTENCE ÉMIS

# 141 382

LETTRES D'ÉTAT DE SITUATION  
ÉMISES<sup>1</sup>

# 180 570

PERSONNES ASSURÉES  
EN MOYENNE

# 13 962

ADMISSIONS AUX EXAMENS  
DE QUALIFICATION POUR  
DEVENIR COMPAGNON

# 24 129

PARTICIPANTS AUX ACTIVITÉS  
DE PERFECTIONNEMENT

# 2 411

SIGNALEMENTS TRAITÉS  
À L'ÉGARD D'UN CHANTIER

# 5 526 786

VISITES DU SITE CCQ.ORG

# 94 933

VISITES AUX COMPTOIRS  
DE SERVICE DES BUREAUX  
RÉGIONAUX

# 1 413

CERTIFICATS DE COMPÉTENCE  
APPRENTI (CCA) DÉLIVRÉS À DES  
DÉTENTEURS D'UNE ATTESTATION  
D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (AEP)

# 195 536

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE  
(EMBAUCHE OU FIN D'EMPLOI)

# 378 651

PARTICIPANTS ACTIFS  
ET INACTIFS AU RÉGIME  
DE RETRAITE

# 31

PROGRAMMES D'ÉTUDES  
APPROUVÉS PAR LA CCQ  
ET OFFERTS PAR LE  
RÉSEAU SCOLAIRE

<sup>1</sup> La lettre d'état de situation permet aux donneurs d'ouvrage d'apprécier le risque d'être visés par un recours en responsabilité solidaire pour des salaires impayés par un sous-entrepreneur.

## GESTIONNAIRE DE FONDS

En plus d'offrir des services aux travailleurs et aux employeurs, la CCQ agit comme fiduciaire de fonds de placement où sont déposées les ressources financières nécessaires à la pérennité des programmes auxquels ils sont associés, dont la formation, les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite multi-employeurs.

## VÉRIFICATION ET ENQUÊTE

Des spécialistes dotés de pouvoirs de vérification et d'enquête assurent un climat de travail sain et une concurrence loyale dans l'industrie de la construction. Le respect de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20)*, de même que l'application des règlements et des conventions collectives constituent le cadre principal de leurs interventions.

# 9

FONDS EN FIDÉICOMMIS

# 37 G\$

VALEUR DES FONDS ADMINISTRÉS PAR LA CCQ

# multiples

RÉGIMES D'ASSURANCE

# 1

RÉGIME DE RETRAITE

# 49 097

VÉRIFICATIONS EN CHANTIERS

# 18 %

DE VISITES DE CHANTIER EFFECTUÉES EN DEHORS DES HEURES NORMALES D'OPÉRATION

# 10

DOSSIERS D'INTIMIDATION ENVERS DES TRAVAILLEURS OU DES EMPLOYEURS

# 65 245

RENCONTRES AUPRÈS D'INTERVENANTS (EMPLOYEURS, DONNEURS D'OUVRAGE, ETC.) SUR DES CHANTIERS

# 1 459

VÉRIFICATIONS AUX LIVRES DES EMPLOYEURS

# 146 937

RENCONTRES AUPRÈS DE TRAVAILLEURS SUR DES CHANTIERS

# 65 %

POURCENTAGE DE VÉRIFICATIONS AUX LIVRES SE TRADUISANT PAR UN RÉSULTAT

# 7 435

INFRACTIONS DÉTECTÉES EN CHANTIER



## L'EFFICACITÉ D'ACTION PAR LA COLLABORATION

Pour réaliser sa mission, la CCQ collabore étroitement avec des partenaires – tant patronaux que syndicaux – ainsi qu'avec différents ministères et organismes gouvernementaux.

Parmi eux :

- la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- la Régie du bâtiment du Québec (RBQ);
- le ministère de l'Éducation;
- le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- le ministère du Travail;
- le réseau québécois des centres de formation professionnelle;
- l'Unité permanente anticorruption (UPAQ);
- Hydro-Québec;
- Revenu Québec.



## LE PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION, DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

La majeure partie des employeurs sont de petite taille; 22 267 employeurs (80 %) comptent moins de six salariés. Malgré qu'ils soient en grand nombre, ceux-ci n'enregistrent que 19 % du volume de travail. Ces employeurs se retrouvent principalement dans les secteurs résidentiel et institutionnel et commercial. Ainsi, un petit nombre d'employeurs (5 531) accaparent 81 % de l'activité, et sont également de petite taille, avec en majorité un nombre de salariés embauchés qui se situe entre 6 et 25 salariés. Finalement, seuls quatre employeurs ont déclaré des heures pour plus de 500 salariés en 2024.

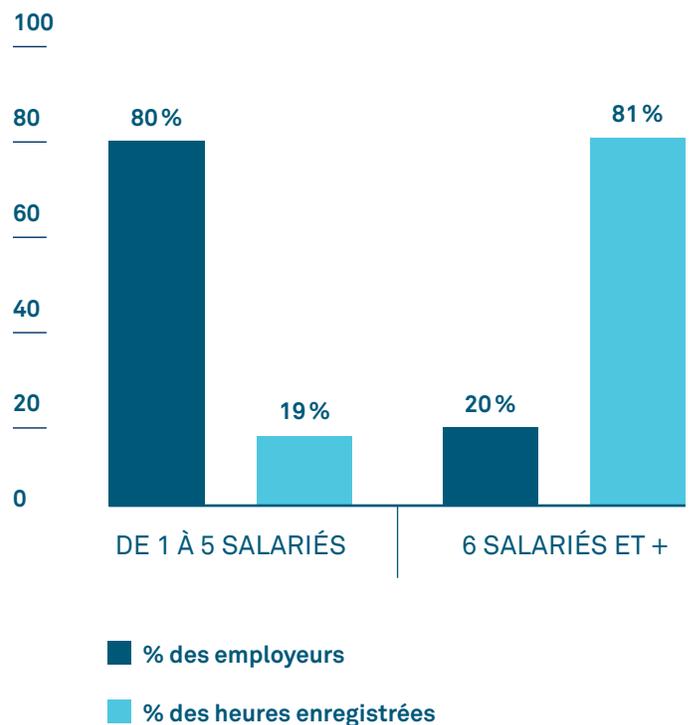
# 197 887

SALARIÉS ACTIFS

# 27 798

EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION

### Répartition des employeurs et des heures enregistrées selon le nombre de salariés



## Métiers

Briqueteur-maçon

Calorifugeur

Carreleur

Charpentier-menuisier

Chaudronnier

Cimentier-applicateur

Couvreur

Électricien

Ferblantier

Ferrailleur

Frigoriste

Grutier

Mécanicien d'ascenseur

Mécanicien de machines lourdes

Mécanicien en protection-incendie

Mécanicien industriel de chantier

Monteur-assembleur

Monteur-mécanicien (vitrier)

Opérateur d'équipement lourd

Opérateur de pelles

Peintre

Plâtrier

Poseur de revêtements souples

Poseur de systèmes intérieurs

Tuyauteur

## Occupations

Manœuvre<sup>1</sup>

Arpenteur

Boutefeu-foreur

Monteur de lignes

Scaphandrier

Soudeur

Soudeur en tuyauterie

<sup>1</sup> Occupation générale.

## L'année 2024 augmente légèrement, mais marque quand même un niveau record

L'année 2024 enregistre un volume de 210,8 M d'heures travaillées, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2023.

### Impact sur la main-d'œuvre

Sur le plan de la main-d'œuvre, l'industrie de la construction a fourni du travail à 197 887 salariés en 2024.

Chaque année, l'industrie de la construction accueille de nouveaux travailleurs. En 2024, un total de 15 608 nouveaux travailleurs ont intégré l'industrie pour combler les besoins, et témoignent de la vitalité du secteur. En moyenne, les travailleurs ont enregistré 1 066 heures travaillées, en augmentation de 0,9 % comparativement à l'année précédente.

## Principaux indicateurs économiques de l'industrie de la construction

	2024	2023 <sup>2</sup>	Variation
Nombre de travailleurs <sup>1</sup>	197 887	197 746	0,1 %
Heures travaillées	210,8 M	208,7 M	1 %
Moyenne annuelle des heures travaillées par salarié	1 066	1 056	0,9 %
Masse salariale	10,2 G\$	9,8 G\$	4,4 %
Nombre d'employeurs	27 798	27 768	0,1 %

<sup>1</sup> Travailleurs ayant enregistré au moins une heure durant l'année.

<sup>2</sup> Les données de 2023 ont été révisées. Les graphiques et les informations présentées prennent en considération ces modifications.



# L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR

## ■ Institutionnel et commercial

Le secteur a enregistré une baisse, avec **119,2 M d'heures**, un recul de 1 %. Les projets institutionnels ont fortement contribué à cette performance.

## ■ Génie civil et voirie

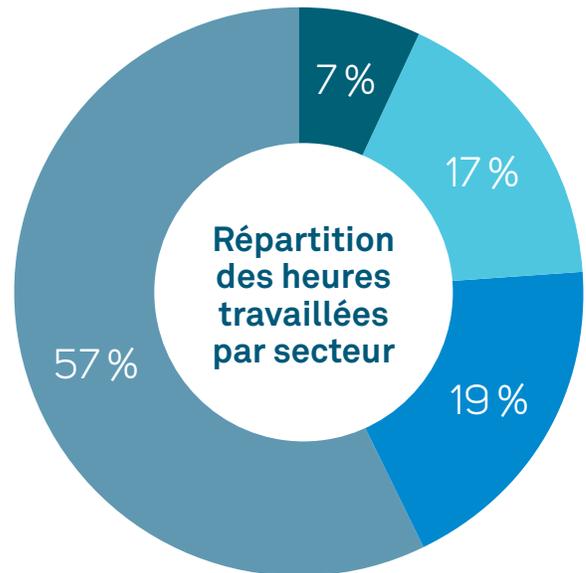
Le secteur enregistre un total de **40,5 M d'heures**, une hausse de 2 % par rapport à 2023. Une fois encore, une proportion importante des travaux a eu cours dans la région du Grand Montréal, avec entre autres la construction du Réseau express métropolitain (REM).

## ■ Résidentiel

Le secteur résidentiel a diminué de 2,5 %, enregistrant **36,2 M d'heures**.

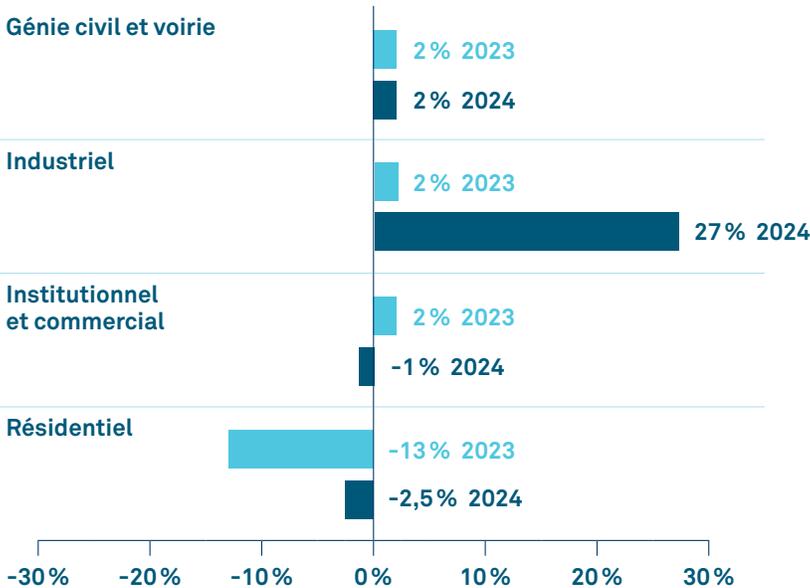
## ■ Industriel

Le secteur industriel a fortement augmenté, et a terminé avec **14,9 M d'heures**, en hausse de 27 %.



■ 57%	119,2 h	Institutionnel et commercial
■ 19%	40,5 h	Génie civil et voirie
■ 17%	36,2 h	Résidentiel
■ 7%	14,9 h	Industriel
<b>Total 100%</b>	<b>210,8 h</b>	

## Variation des heures travaillées par secteur



# LA CCQ: UNE LIGNE DU TEMPS

## 1930

### 1934

#### **Adoption de la Loi sur les décrets de conventions collectives (LDCC)**

Cette loi encadre la reconnaissance des ententes entre les parties patronale et syndicale de l'industrie. Les comités paritaires administrent alors le Décret de la construction, sur une base régionale.

## 1960

### 1963

#### **Ajout d'un mandat**

L'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

### 1968

#### **Adoption de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (loi R-20)**

L'actuelle *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20)* en découle. Cette loi prévoit la création d'un organisme pour veiller à l'application des conventions collectives à l'échelle provinciale.

## 1970

### 1971

#### **Création de la Commission de l'industrie de la construction (CIC)**

La CIC, qui joue un rôle de pivot central, succède aux comités paritaires d'avantages sociaux.

### 1972

#### **Ajout d'un mandat**

La surveillance des normes de sécurité sur les chantiers de construction. Ce rôle est assuré par la CIC jusqu'en 1980, alors que la nouvelle Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) prend le relais.

### 1973

#### **Ajout d'un mandat**

L'administration d'un fonds d'indemnisation de salaire en cas de faillite de l'employeur.

### 1975

#### **Création de l'Office de la construction du Québec (OCQ)**

L'OCQ se voit confier des responsabilités supplémentaires, comme l'organisation du scrutin d'allégeance syndicale.

### 1978

#### **Ajout d'un mandat**

La vérification et le contrôle de l'application des normes relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre.

# 1980

## 1987

### **Création de la Commission de la construction du Québec (CCQ)**

Le mandat de la CCQ est plus large que celui de l'OCQ. L'organisme doit désormais s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre, ainsi que veiller à l'application des mesures et des programmes relatifs à la formation professionnelle.

# 1990

## 1993

### **Ajout d'un mandat**

La gestion du carnet d'apprentissage et des examens de qualification.

## 1994

### **Ajout d'un mandat**

La lutte contre le travail au noir dans l'industrie de la construction.

# 2000

## 2009

### **Ajout d'un mandat**

La lutte contre la fausse facturation et le blanchiment d'argent.

# 2010

# 2020

## 2011

**Promulgation de la loi 30**

Cette loi prévoit l'abolition du placement syndical dans l'industrie de la construction et révisé la gouvernance de la CCQ.

## 2014

**Adoption du nouveau Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction**

## 2015

**Consultation sur les définitions de métiers dans l'industrie de la construction**

## 2017

**Lancement de la Ligne relais-construction  
Création de la région du Nunavik**

## 2020

**Lancement d'un programme de transformation organisationnelle majeur au bénéfice de l'industrie de la construction**

## 2021

**Adoption de mesures réglementaires visant à contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre**

## 2024

*Loi modernisant l'industrie de la construction*

**Lancement du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit**



# LA GOUVERNANCE

# LA MISSION, LA VISION ET LES VALEURS DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

## UNE MISSION ENRACINÉE DANS LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

La CCQ est chargée par le gouvernement du Québec de mettre en œuvre la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20)* et les règlements qui s'y rattachent. La CCQ collabore et contribue, avec ses partenaires, les ministères et les organismes concernés, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'éléments qui touchent l'industrie de la construction. Cette mission comporte trois volets distincts, qui reflètent l'évolution du cadre législatif québécois relativement à l'industrie de la construction.

### Servir les travailleurs et les employeurs, et administrer les programmes qui leur sont destinés

À ce titre, la CCQ exerce les trois responsabilités suivantes :

- administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement;
- gérer les fonds qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent;
- offrir un service de référence de main-d'œuvre.

### Veiller à la conformité au sein de l'industrie de la construction

Ce rôle s'articule autour de trois axes :

- assurer le respect des conventions collectives sectorielles des travailleurs de l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20 et à sa réglementation;
- lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs;
- collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption, et à l'application des lois fiscales.

### Contribuer à satisfaire les besoins de main-d'œuvre et maintenir ses compétences à un niveau élevé

En collaboration avec ses partenaires, les ministères et les organismes concernés, la CCQ doit :

- élaborer et mettre en œuvre des mesures dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- promouvoir le développement et le perfectionnement de la main-d'œuvre;
- améliorer l'offre de main-d'œuvre, en mettant en place des mesures favorisant notamment l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre représentative de la diversité ou issue d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie.



# LA CCQ : UNE PRÉSENCE CONSTRUCTIVE ET UN PARTENAIRE DE CONFIANCE

## UNE VISION PORTEUSE

La CCQ se veut une organisation rassembleuse, au carrefour de tout ce qui touche la construction au Québec. La vision qu'elle porte sur sa mission guide l'ensemble de son action.

### **Une présence constructive, c'est une présence structurante, organisée et planifiée**

Les responsabilités de la CCQ ont une incidence sur les donneurs d'ouvrage, sur les entrepreneurs, sur les travailleurs, aussi bien que sur les firmes d'ingénieurs et d'architectes.

La CCQ soutient le développement et l'essor de l'industrie de la construction. Elle entend accroître la conformité et la responsabilisation de tous les acteurs, de même qu'améliorer la performance de façon constante. Elle contribue aux efforts visant à rendre l'industrie toujours plus compétente, innovante et responsable. Elle a à cœur le maintien d'un climat sain et le respect des droits de chacun sur les chantiers.

### **La CCQ est une présence constructive en :**

- favorisant la conformité au sein de l'industrie;
- proposant des normes et des pratiques mieux adaptées;
- visant un paritarisme constructif avec les associations de l'industrie;
- enrichissant l'expérience client;
- optimisant sa performance et sa mobilisation.

### **La CCQ est un partenaire de confiance**

La CCQ collabore avec les associations patronales et syndicales, ainsi qu'avec l'ensemble des organisations publiques et privées liées au domaine de la construction. On peut s'appuyer sur elle pour favoriser des changements positifs. La CCQ est une institution rigoureuse, dont le mandat est complémentaire à celui de ses partenaires.

À l'échelle individuelle, chaque employé de la CCQ se positionne, selon ses responsabilités, comme un partenaire de confiance pour les différentes clientèles de l'organisme.

### **La CCQ est un partenaire de confiance en :**

- administrant avec rigueur les sommes que l'industrie lui confie;
- se tenant à l'avant-garde de l'industrie;
- luttant vigoureusement contre les comportements inadéquats;
- instaurant un dialogue avec toutes les parties prenantes;
- abordant les sujets difficiles avec courage;
- communiquant avec transparence et cohérence;
- soulignant les succès de l'industrie.

# DES VALEURS STRUCTURANTES

La CCQ s'appuie sur quatre valeurs phares, qui agissent comme un moteur pour sa progression et qui reflètent ses enjeux actuels.



## LE LEADERSHIP

La CCQ exerce une influence proactive et positive afin de favoriser l'évolution de l'industrie de la construction au Québec.

## L'INTÉGRITÉ

La CCQ et son personnel doivent agir et rendre leurs décisions de manière éthique, honnête et transparente en tout temps.

## LA QUALITÉ

La CCQ agit avec compétence et rigueur; elle est soucieuse d'offrir des services de qualité à sa clientèle et au grand public et elle assure la confidentialité des renseignements sous sa responsabilité.

## LE RESPECT

La CCQ prône une attitude ouverte, attentive, diligente et non discriminatoire à l'égard de toute personne avec lesquelles elle interagit.

# LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(AU 31 DÉCEMBRE 2024)

Le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec compte 17 membres, dont un président et un président-directeur général.

Tous les membres sont nommés par le gouvernement du Québec, dont 10 membres après consultation des associations concernées et 5 membres indépendants, en tenant compte des profils de compétence et d'expérience approuvés par le conseil d'administration. De plus, le sous-ministre du Travail, ou la personne qu'il délègue à cette fin, participe aux séances du conseil, mais n'a pas droit de vote. Le secrétaire général de la CCQ agit comme secrétaire du conseil d'administration.



**Marie-Renée Roy**  
**Présidente du conseil d'administration, Commission de la construction du Québec**

**Nomination :**  
19 juillet 2023

**Échéance du mandat :**  
18 juillet 2028

Administratrice de sociétés certifiée du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval, Marie-Renée Roy a consacré sa carrière à la fonction publique, où elle a su démontrer sa capacité à mettre en place et harmoniser des politiques complexes.

Mme Roy a occupé divers postes de haute responsabilité au sein de l'administration publique. Elle a d'abord exercé différentes fonctions au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pendant plus de 10 ans avant d'être nommée Secrétaire générale associée du Comité ministériel du développement social, éducatif et culturel de 2014 à 2016.

Sa vaste expérience l'amènera à occuper la fonction de sous-ministre au ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de 2016 à 2017 et au ministère de la Famille de 2017 à 2018.



**Audrey Murray**  
**Présidente-directrice générale, Commission de la construction du Québec**

**Nomination :**  
9 octobre 2023

**Échéance du mandat :**  
8 octobre 2028

Avant d'être nommée présidente-directrice générale, Audrey Murray a occupé la fonction de sous-ministre au Tourisme. De 2018 à 2022, elle a assumé le poste de présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). De 1998 à 2018, elle a occupé différents postes au sein de la CCQ. Elle a notamment été vice-présidente au service à la clientèle et au développement.

Au cours de sa carrière, Mme Murray a développé une connaissance approfondie du Québec, a su entretenir des relations de confiance auprès d'un vaste réseau et a mis en place des solutions innovantes dans des environnements complexes. Ses qualités stratégiques, son sens du leadership et sa grande connaissance du fonctionnement de l'État font d'elle une rassembleuse engagée et engageante. Elle a également acquis une fine compréhension des enjeux de développement économique liés aux défis qui touchent le monde de l'emploi, les enjeux climatiques et la diversité. Gestionnaire exécutive aguerrie, elle a piloté l'évolution et la mise en œuvre de plusieurs politiques publiques et de réformes législatives à fort impact pour le Québec.

En plus d'être membre du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec et de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), Mme Murray est administratrice au conseil d'administration de Tourisme Montréal. Active depuis plus de vingt ans au sein de plusieurs conseils d'administration du milieu culturel québécois, elle préside actuellement celui du Théâtre Jean-Duceppe. Elle a également été membre du Conseil du statut de la femme et du Conseil de presse du Québec.

Mme Murray détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université d'Ottawa, un baccalauréat en sciences juridiques de l'UQAM et a complété sa scolarité de maîtrise en droit comparé à l'Université McGill. Elle est également membre du Barreau du Québec.



## Manon Bertrand

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2027

**Membre du Comité des technologies de l'information et membre du Comité d'audit**

**Présidente, Construction S.R.B. scc**

Manon Bertrand détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal. Elle joint l'entreprise Construction S.R.B scc en 1984 où elle occupe les postes de contrôleur et de directrice générale avant d'obtenir le titre de présidente en 1998. Elle devient, en 2013, la première femme à diriger l'Association de la construction du Québec, un poste qu'elle occupera jusqu'en 2017.

Au cours de sa carrière, Mme Bertrand siège à de nombreux conseils d'administration, elle est d'ailleurs présidente du conseil d'administration de la Caisse Desjardins du Haut-Richelieu. Depuis 2023, elle siège au conseil d'administration de l'entreprise Soleno. Elle fait aussi partie du conseil d'administration et du comité exécutif de la Chambre de commerce et de l'industrie du Haut-Richelieu. De 2009 à 2015, elle siège au conseil d'administration de l'ETS. Durant son mandat, elle occupera les rôles de vice-présidente du CA et de présidente du comité de vérification. Elle a été présidente de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec de juin 2020 à février 2023.



## Éric Boisjoly

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2025

**Membre du Comité d'audit**

**Directeur général de la FTQ-Construction**

Détenteur d'un diplôme d'études professionnelles en conduite de grue, Éric Boisjoly travaille pour plusieurs employeurs de l'industrie de la construction avant d'occuper le poste de représentant syndical pour l'Union des opérateurs de machinerie lourde – Grutiers (Section locale 791G) en 2005. Il est nommé directeur général l'année suivante.

Il détient plusieurs formations syndicales ainsi que des formations concernant les avantages sociaux. Il a également été négociateur pour divers secteurs de l'industrie de la construction.

M. Boisjoly joint ensuite la FTQ-Construction en 2011, où il agira à titre de directeur général adjoint, puis de directeur général. Il est de plus nommé vice-président de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) en 2018 ainsi qu'administrateur du Fonds de solidarité FTQ l'année suivante.



## Pierre Brassard

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2025

**Président de la Fédération CSN-Construction**

Pierre Brassard a travaillé dans le domaine de la construction en tant que manœuvre spécialisé et opérateur de pelle pendant plus de 30 ans avant de rejoindre la Fédération CSN-Construction en 2008 à titre de vice-président. Il y sera nommé président en 2013, poste qu'il occupe depuis.



## Yasser Chtaini

**Membre indépendant**

**Nomination :**

23 février 2022

**Échéance du mandat :**

22 février 2025

**Membre du Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines**

**Vice-président adjoint, Aviva, Compagnie d'assurance du Canada**

Yasser Chtaini a obtenu un baccalauréat en génie civil de l'École Polytechnique de Montréal, avant de compléter un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion de HEC Montréal en 2014. Il obtient un baccalauréat en droit de l'Université du Québec à Montréal en 2018, puis complète une maîtrise en administration des affaires à l'Université Laval en 2020.

M. Chtaini a travaillé pour diverses firmes de génie-conseil où il agira notamment à titre d'ingénieur de chantier.

Il est présentement vice-président adjoint, cautionnement pour Aviva, Compagnie d'assurance du Canada.

En parallèle à ses fonctions chez Aviva, M. Chtaini enseigne le cours de Négociation en ingénierie civile à l'École Polytechnique de Montréal ainsi qu'un cours d'introduction au cautionnement offert par l'Association canadienne de caution. Il siège également sur le conseil d'administration du Regroupement Québécois du Cautionnement (RQC) ainsi que sur celui d'un syndicat de copropriété.

Yasser Chtaini est membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec, membre du Barreau du Québec et médiateur accrédité.



## Louise Hélène Davey

**Membre indépendante**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2027

**Membre du Comité des technologies de l'information**

Louise Hélène Davey est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en physique de l'Université McGill. En 1993, elle débute sa carrière comme formatrice et consultante en informatique.

Elle a œuvré comme architecte technologique et a occupé des postes de cheffe des technologies et de l'exploitation dans diverses entreprises en service conseil technologique. Elle a également travaillé en tant que cheffe de l'exploitation chez Richter.

Depuis 2014, elle dirige sa propre entreprise, Louise Davey inc., où elle agit comme architecte et leader d'initiatives de transformation affaires et numérique pour les grandes entreprises dans les secteurs de la finance et de la manufacture. Son parcours allie expertise d'affaires et technologique et leadership, faisant d'elle une figure influente dans son domaine.



## Sylvain Gendron

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2027

**Président du Comité de placement**

**Président du Syndicat québécois de la construction (SQC)**

Sylvain Gendron est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Sherbrooke et d'un certificat de premier cycle en relations industrielles de l'Université de Montréal.

Il est également titulaire de la certification universitaire en gouvernance de sociétés du Collège des administrateurs de sociétés.

Depuis 1988, il travaille pour le Syndicat québécois de la construction (SQC), où il a occupé le poste de directeur avant d'être nommé président-directeur général de 1998 à 2020.



## Sylvie Mercier

**Membre indépendante**

**Nomination :** 26 janvier 2022

**Échéance du mandat :** 25 janvier 2025

**Présidente du Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines et membre du Comité d'audit**

**Présidente fondatrice – Masia Développement stratégique inc.**

Économiste, administratrice de société certifiée et coach certifiée ICF, Sylvie Mercier est passionnée par le développement et la gouvernance stratégiques et par la transformation des économies, des organisations et des leaders.

À travers sa vision, son écoute et son agilité de pratique, Mme Mercier collabore avec les dirigeants d'organisations habités par l'intérêt collectif, à proximité de multiples parties prenantes, et ce, tant dans les secteurs associatif, public que privé. On lui attribue d'ailleurs d'être une « athlète trisectorielle ».

Mme Mercier siège au sein de plusieurs conseils d'administration, et agit depuis longtemps à titre de formatrice au programme de certification en gouvernance du collège des administrateurs de sociétés et soutient des pratiques de gouvernance responsables. Elle préside le conseil d'administration d'Esplanade Québec, un accélérateur en entrepreneuriat et innovation d'impact, est présidente sortante du conseil d'administration de la Chambre de l'assurance de dommages et s'est toujours impliquée au sein d'organisations ou projets liés à ses activités professionnelles ou personnelles.

Membre certifiée du Collège des administrateurs de sociétés (ASC et C.Dir.) de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS), de la Fédération internationale de coaching (ICF) et du Forum international des femmes (IWF), elle est également Gouverneur émérite de l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke.



## Sonia Morissette

**Membre indépendante**

**Nomination :**

26 janvier 2022

**Échéance du mandat :**

25 janvier 2025

**Présidente du Comité des technologies de l'information et membre du Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines**

Sonia Morissette est présidente de Technovel inc., une firme spécialisée en transformation organisationnelle et numérique. Elle agit en tant que conseillère stratégique et PMO TI, accompagnant des organisations de premier plan dans les secteurs de la santé, pharmaceutique, manufacturier, des services et du secteur public et parapublic (éducation, municipal).

Diplômée en génie industriel de l'École Polytechnique de Montréal et titulaire d'une maîtrise en gestion de projet de l'UQAM, elle détient également des certifications en Lean Six Sigma et ITIL. Son expertise couvre la stratégie d'affaires, la direction de projets TI et commerciaux, ainsi que la gestion du changement.

Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec depuis 1989, elle s'implique aussi activement au sein du Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ) depuis 2011.



## Maxime Rodrigue

**Membre**

**Nomination :**

21 août 2024

**Échéance du mandat :**

20 août 2027

**Président-directeur général, Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec**

Membre du Barreau du Québec, Me Maxime Rodrigue cumule de nombreuses années d'expérience dans l'industrie de l'habitation, et ce, au service des entrepreneurs en construction et rénovation résidentielles. Il a notamment occupé des postes de direction générale à l'APCHQ – Mauricie et à l'APCHQ – Mauricie-Lanaudière. Reconnu pour sa vision stratégique et ses habiletés de négociateur, il est également apprécié pour son leadership franc ainsi que pour la vivacité avec laquelle il porte ses dossiers.

Depuis septembre 2022, il dirige l'APCHQ – Fédération et contribue activement à l'évolution de l'habitation au Québec, dans un contexte où les enjeux cruciaux de l'accès au logement, de la qualité de construction et de la lutte aux changements climatiques mobilisent l'ensemble de la société québécoise.



## Francine Sabourin

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2027

**Directrice générale, Association de la construction du Québec**

Titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles, Francine Sabourin cumule plusieurs années d'expérience en tant que première dirigeante. Après avoir œuvré au sein de l'équipe de direction de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), elle occupe en 2016 le rôle de directrice générale de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec (Adm.A), où elle a notamment développé le service aux membres, valorisé la profession de gestionnaire et augmenté la notoriété de l'Ordre dans la sphère publique.

Depuis maintenant trois ans, elle occupe le rôle de directrice générale de l'Association de la construction du Québec.

Grâce à son expertise et son engagement, elle a pu et continuera de contribuer significativement au développement des ressources humaines et industrielles au Québec.



## Jean-Guy Sénécal

**Membre indépendant**

**Nomination :**

26 janvier 2022

**Échéance du mandat :**

25 janvier 2025

**Président du Comité d'audit et membre du Comité des technologies de l'information**

Jean-Guy Sénécal a obtenu un baccalauréat en commerce et un certificat en comptabilité de l'Université McGill. Membre associé de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, il a travaillé pendant plus de 30 ans pour le cabinet PricewaterhouseCoopers (PwC) au sein de son équipe de direction au Québec et comme membre élu du conseil d'administration de PwC Canada. À titre d'associé, il collabore avec des entreprises d'envergure.

Au cours de sa carrière, il a notamment siégé au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (section du Québec) et à celui du Cercle canadien de Montréal. Il a reçu le titre de Fellow (FCPA) de l'Ordre en 2010.

Il agit au sein de Capital régional et coopératif Desjardins à titre de président du Comité d'audit et gestion des risques, comme membre du Comité d'investissement Capital et développement et à titre de président du Comité d'évaluation de portefeuilles.



## Julie Sénécal

**Membre**

**Nomination :**

18 mai 2022

**Échéance du mandat :**

17 mai 2025

**Membre du Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines**

**Directrice générale de la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)**

Bachelière en droit de l'Université de Sherbrooke, Julie Sénécal est membre du Barreau du Québec depuis 1996. Elle a d'abord œuvré en pratique privée, principalement en litige, en droit de la construction et en louage commercial, de même qu'en matière de faillite et d'insolvabilité.

Mme Sénécal s'est jointe à la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) en 2002, d'abord comme coordonnatrice des Affaires juridiques, puis à titre de directrice des Affaires juridiques, supervisant l'ensemble des services juridiques offerts aux membres de la CMEQ ainsi que le traitement des plaintes et des poursuites disciplinaires et pénales. En 2013, elle est nommée directrice générale adjointe et secrétaire générale, puis directrice générale en 2022.

Elle est membre du conseil d'administration de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ).



## Christian Tétreault

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2027

**Membre du Comité de placement**

**Directeur – Services des relations du travail et des affaires juridiques, Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec**

Diplômé de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke, Christian Tétreault est admis au Barreau du Québec en 1987. Il débute sa carrière à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), où il effectue son stage, puis travaille comme avocat jusqu'en 1991.

Il poursuit ensuite sa carrière au contentieux de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) jusqu'en 1996, où il développe une solide expertise en droit du travail dans le secteur de la construction. En 1996, il est recruté par l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQ) à titre d'avocat plaideur dans des litiges touchant les relations de travail.

En septembre 2016, il est nommé directeur du service des relations du travail et des affaires juridiques à l'ACRGQ. Depuis juin 2016, il a été membre de plusieurs comités prévus à la Loi R-20, notamment ceux sur les avantages sociaux, le placement et la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il a également joué un rôle actif lors des 10 cycles de négociation qui ont suivi la réforme de la structure de négociation du secteur de la construction.



## Michel Trépanier

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2025

**Membre du Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines**

**Président du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)**

Michel Trépanier cumule près de 22 ans d'expérience dans le monde syndical et plus de 28 ans dans l'industrie de la construction. Chaudronnier de métier, il a débuté sa carrière au sein de l'entreprise familiale en 1996 et a participé à de nombreux chantiers en tant que travailleur et, plus tard, dans des tâches de supervision.

Depuis juin 2015, Michel Trépanier est président du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International). Il est aussi représentant international pour les chaudronniers. Il est également détenteur d'un diplôme de deuxième cycle en relations de travail à l'Université du Québec à Trois-Rivières en 2013 et est diplômé du Harvard Trade Union Program, de l'École de droit de ladite université en 2014.



## Luc Vachon

**Membre**

**Nomination :**

26 juin 2024

**Échéance du mandat :**

25 juin 2025

**Membre du Comité des technologies de l'information**

**Président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**

Luc Vachon est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en gestion agricole et a poursuivi des études en administration. De 1995 à 2003, il est président de son syndicat, affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). De 1996 à 2017, il occupe aussi plusieurs postes au sein de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques affiliée à la CSD. Il devient conseiller syndical à la Centrale en 2003 et y est élu président en 2017.

# ACTIVITÉS EN 2024

Six séances régulières et sept séances spéciales

## Principaux dossiers traités

- Adoption des états financiers de l'organisme pour l'exercice 2023
- Adoption du budget d'exploitation pour l'exercice 2025
- Adoption du budget du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction pour l'année 2025
- Adoption d'une démarche collaborative optimisée pour élaborer des plans d'inclusion dans l'industrie de la construction
- Adoption du Plan d'action de développement durable 2023-2027
- Adoption du Plan stratégique 2024-2027
- Adoption et suivi d'une démarche collaborative sur l'accélération de l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction
- Mise en place de mesures particulières pour la protection des renseignements personnels
- Modification de la politique de placement des fonds sous gestion à la CCQ et de la politique de placement du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction
- Sélection de gestionnaires de fonds
- Suivi de la révision des politiques d'encadrement
- Suivi de la démarche collaborative auprès des Premières Nations et des Inuit (PACPNI)
- Suivi de l'investissement responsable
- Suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
- Suivi du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes
- Suivi du projet de loi visant à moderniser l'industrie de la construction
- Suivi et octroi de contrats concernant le Programme de modernisation des systèmes informatiques
- Suivi sur le déploiement des formations accélérées dans l'industrie de la construction

En outre, au cours de l'année, les présidents des comités du conseil d'administration ont fait un rapport verbal des activités de chacune des réunions desdits comités.

## Les autres avantages et indemnités versés au CA

Rémunération des membres du conseil d'administration – pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

Membres	RÉMUNÉRATION VERSÉE POUR LA PARTICIPATION AU CA		RÉMUNÉRATION VERSÉE POUR LA PARTICIPATION AUX COMITÉS		AVANTAGES VERSÉS	RÉMUNÉRATION GLOBALE POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE
	Présidence	Membre	Présidence	Membre		
Manon Bertrand <sup>1</sup>	-	-	-	600\$	-	600\$
Julie Senécal <sup>1</sup>	-	-	-	100\$	-	100\$
Yasser Chtaini <sup>2</sup>	-	19 193\$	-	3 972\$	-	23 165\$
Louise Hélène Davey <sup>2</sup>	-	9 266\$	-	662\$	-	9 928\$
Sylvie Mercier <sup>2</sup>	-	18 226\$	7 243\$	2 729\$	-	28 198\$
Sonia Morissette <sup>2</sup>	-	19 193\$	-	7 282\$	-	26 475\$
Marie-Renée Roy <sup>3</sup>	31 800\$	-	-	4 200\$	-	36 000\$
Jean-Guy Senécal <sup>2</sup>	-	17 869\$	7 279\$	3 972\$	-	29 120\$

<sup>1</sup> La rémunération des administrateurs (autres qu'indépendants) de la CCQ est fixée selon le décret de nomination 457-2012 et 864-2022.

<sup>2</sup> La rémunération des administrateurs indépendants de la CCQ est fixée selon le décret 1023-2014.

<sup>3</sup> La rémunération de la présidente du conseil d'administration de la CCQ est fixée selon le décret de nomination 1275-2023. Elle participe au comité d'audit, au comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines, au comité de placement et est membre du comité des technologies de l'information.

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES COMITÉS

## MANDAT

Le mandat du conseil d'administration consiste à s'assurer que la gestion de la CCQ est conforme à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20)* et aux règlements qui s'y rattachent (voir l'Annexe I).

D'une part, les travaux du conseil d'administration portent sur l'encadrement des orientations et des décisions prises par la direction de la CCQ pour garantir l'intégrité financière de l'organisme.

D'autre part, le conseil d'administration veille à ce que les politiques, directives, règlements, plans d'action et programmes adoptés par la CCQ contribuent efficacement à la poursuite de la mission de l'organisme. Dans le cadre de ses activités, le conseil d'administration peut faire appel à des experts externes.

## PROFIL DE COMPÉTENCE ET D'EXPÉRIENCE

Sur recommandation du comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines, le conseil d'administration s'est doté d'un profil de compétence pour servir de guide au gouvernement lors de nomination des membres.

## ÉVALUATION

Chaque année, une évaluation du fonctionnement du conseil d'administration et des comités est réalisée par les membres. De même, à la fin de chaque séance, les membres discutent à huis clos du déroulement de celle-ci.

## DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

Depuis 2017, les administrateurs remplissent annuellement une déclaration d'intérêts.



## Relevé des présences des administrateurs au 31 décembre 2024

MEMBRES	CONSEIL D'ADMINISTRATION (13 SÉANCES)	COMITÉ D'AUDIT (5 SÉANCES)	COMITÉ DE GOUVERNANCE, D'ÉTHIQUE ET DES RESSOURCES HUMAINES (5 SÉANCES)	COMITÉ DE PLACEMENT (5 SÉANCES)	COMITÉ DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION (6 SÉANCES)
Manon Bertrand	13/13	5/5	–	–	5/6
Éric Boisjoly	11/13	3/5	–	–	–
Gisèle Bourque (Fin du mandat le 26 juin 2024)	7/7	–	–	–	–
Pierre Brassard	9/13	–	–	–	–
Yasser Chtaini	13/13	–	5/5	–	–
Louise Hélène Davey (Début du mandat le 26 juin 2024, décret 1035-2024)	6/6	–	–	–	1/1 <sup>1</sup>
Sylvain Gendron	11/13	–	–	5/5	–
Sylvie Mercier	13/13	5/5	5/5	–	–
Sonia Morissette	13/13	–	5/5	–	6/6
Alain Robert (Fin du mandat le 26 juin 2024)	6/7	–	–	–	1/3
Maxime Rodrigue (Début du mandat le 21 août 2024, décret 1328-2024)	5/5	–	–	–	–
Francine Sabourin (Début du mandat le 26 juin 2024, décret 1035-2024)	6/6	–	–	–	–
Marie-Renée Roy, PCA	13/13	–	–	–	6/6
Jean-Guy Sénécal	11/13	5/5	–	–	6/6
Julie Sénécal	13/13	–	5/5	–	–
Christian Tétreault (Début du mandat le 26 juin 2024, décret 1035-2024)	5/6	–	–	3/5	–
Michel Trépanier	8/13	–	2/5	–	–
Luc Vachon	11/13	–	–	–	5/6

<sup>1</sup> Membre du Comité des technologies de l'information depuis le 30 octobre 2024.

# LES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de la CCQ confie à quatre comités le mandat de suivre des dossiers précis et, le cas échéant, de lui faire part de leurs observations et de leurs recommandations.

## 01

### LE COMITÉ D'AUDIT

Jean-Guy Sénécal, président  
Éric Boisjoly  
Sylvie Mercier  
Manon Bertrand

#### Composition

Le comité d'audit est constitué, conformément à la loi R-20, de quatre membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, incluant deux membres indépendants, dont un agit à titre de président, incluant un membre provenant des associations d'employeurs et d'entrepreneurs et un membre provenant des associations représentatives de salariés.

#### Mandat

Les travaux du comité d'audit visent entre autres à s'assurer de la mise en place d'un plan pour l'utilisation optimale des ressources, de mécanismes de contrôle interne adéquats et efficaces ainsi que d'un processus approprié de gestion des risques. En parallèle, il analyse toute situation portée à son attention par l'auditeur interne ou par un dirigeant et qui pourrait avoir une incidence négative du point de vue financier pour la CCQ.

En 2024, le Comité d'audit s'est réuni à cinq reprises.

#### Principaux dossiers traités

Le comité a notamment :

- examiné les états financiers au 31 décembre 2023 avec les auditeurs externes, soit le Vérificateur général du Québec et la firme Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L., et recommandé leur approbation au conseil<sup>1</sup>;
- suivi l'évolution du plan stratégique 2023-2025;
- poursuivi la vigie concernant le nouveau Programme de modernisation des systèmes informatiques;
- examiné les rapports d'audits internes;
- veillé au suivi du processus de gestion des risques;
- veillé à ce que la Direction de l'audit interne et de la gestion des risques puisse remplir son rôle de façon indépendante;
- approuvé la planification 2025 de la Direction de l'audit interne et de la gestion des risques et en a effectué le suivi;
- été informé des nouvelles normes internationales d'audit interne;
- recommandé l'adoption du budget 2025 de la CCQ.

<sup>1</sup> La firme Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L. a été retenue par le Vérificateur général du Québec pour l'audit des états financiers des exercices clos les 31 décembre 2024, 2025 et 2026. Pour l'audit des états financiers 2024, les honoraires de la firme sont conformes à sa proposition, soit 660 000 \$.

# 02

## LE COMITÉ DE GOUVERNANCE, D'ÉTHIQUE ET DES RESSOURCES HUMAINES

Sylvie Mercier, présidente

Yasser Chtaini

Julie Senécal

Sonia Morissette

Michel Trépanier

### Composition

Le Comité de gouvernance et d'éthique est constitué, conformément à la loi R-20, de cinq membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, incluant trois membres indépendants, dont un agit à titre de président, un membre provenant des associations d'employeurs et d'entrepreneurs ainsi qu'un membre provenant des associations représentatives de salariés.

En raison du nombre limité de membres indépendants, le Comité des ressources humaines prévu à la loi R-20 a été fusionné avec le Comité de gouvernance et d'éthique.

### Mandat

Le Comité veille à ce que les règles appropriées soient en place pour une saine gouvernance et la conduite des affaires de la CCQ en toute éthique. Dans le cadre de ses travaux, le Comité définit les règles de gouvernance et le code d'éthique des membres du conseil d'administration de la CCQ (voir l'Annexe II) de même que celui à l'intention des dirigeants de la CCQ et de ses employés. Il établit de plus les profils de compétence et d'expérience requis pour les administrateurs indépendants, les critères d'évaluation des administrateurs – autres que le président – et le fonctionnement du conseil d'administration.

En 2024, le Comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines s'est réuni à cinq reprises.

### Principaux dossiers traités

Le comité a notamment :

#### Gouvernance et éthique

- veillé au respect des règles de gouvernance;
- évalué les déclarations d'intérêts des administrateurs;
- analysé l'évaluation du conseil d'administration et de ses comités;
- veillé aux activités de vérifications éthiques réalisées;
- recommandé au conseil la nomination de nouveaux membres aux comités;
- examiné le bilan 2023 des révisions des politiques et directives et le plan d'action pour 2023-2025;
- examiné les indicateurs et les cibles du plan stratégique 2023-2025;
- examiné les indicateurs stratégiques et les cibles du plan stratégique 2024-2027;
- examiné les résultats du Bureau des plaintes pour l'année 2023;
- examiné le plan d'action sur le programme d'accueil et de formation des nouveaux membres du conseil d'administration.

#### Ressources humaines

- recommandé au conseil d'administration la signature de contrats pour des services de recrutement virtuel et d'évaluation psychométrique et d'analyse des talents;
- suivi l'évolution de la structure de la CCQ;
- recommandé au conseil d'administration d'approuver des modifications aux régimes de retraite des employés;
- recommandé au conseil d'administration le budget du plan d'effectif 2025.

# RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES DIRIGEANTS LES MIEUX RÉMUNÉRÉS DE L'ORGANISATION

POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024

NOMS ET FONCTIONS DES DIRIGEANTS LES MIEUX RÉMUNÉRÉS	RÉMUNÉRATION DE BASE VERSÉE	RÉMUNÉRATION VARIABLE <sup>1</sup>			CONTRIBUTION AUX RÉGIMES DE RETRAITE ASSUMÉE PAR LA SOCIÉTÉ D'ÉTAT <sup>5</sup>	AUTRES AVANTAGES VERSÉS OU ACCORDÉS	RÉMUNÉRATION GLOBALE POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE
		RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE	RILT VERSÉ				
François Charette <sup>2</sup>	V.-p., Affaires juridiques et secrétariat général 58 956\$	-	-	1 278\$	764\$	60 998\$	
Isabelle Blais	V.-p., Affaires juridiques, ressources humaines et secrétaire général 219 759\$	-	-	16 017\$	25 159\$	260 935\$	
Sylvain Beaupré	V.-p., Technologies de l'information 219 759\$	-	-	16 017\$	22 874\$	258 650\$	
Josée Fortier <sup>3</sup>	V.-p., Service à la clientèle et aux partenaires 110 726\$	-	-	5 274\$	3 385\$	119 385\$	
Mario De Fanti	V.-p., Finances et ressources 219 759\$	-	-	16 017\$	20 708\$	256 484\$	
Sylvain Brouillette	V.-p., Vérification et enquête 219 759\$	-	-	16 017\$	14 564\$	250 340\$	
Mélanie Malenfant <sup>4</sup>	V.-p., Transformation et projets 180 247\$	-	-	14 994\$	11 882\$	207 123\$	

<sup>1</sup> Aucune rémunération variable n'est versée aux dirigeants et dirigeantes.

<sup>2</sup> M. François Charette a quitté l'organisation le 31 janvier 2024. La valeur annualisée de la rémunération globale de M. François Charette s'élève à 252 042\$. Elle comprend une rémunération de base de 219 759\$, une contribution au régime de retraite de 16 017\$ et d'autres avantages de 16 266\$.

<sup>3</sup> Mme Josée Fortier a quitté l'organisation le 31 mars 2024. La valeur annualisée de la rémunération globale de Mme Josée Fortier s'élève à 253 728\$. Elle comprend une rémunération de base de 219 759\$, une contribution au régime de retraite de 16 017\$ et d'autres avantages de 17 952\$.

<sup>4</sup> Mme Mélanie Malenfant a été promue en fonction de dirigeante le 21 janvier 2024. La valeur annualisée de la rémunération globale de Mme Mélanie Malenfant s'élève à 228 962\$. Elle comprend une rémunération de base de 200 000\$, une contribution au régime de retraite de 16 017\$ et d'autres avantages de 12 945\$.

<sup>5</sup> Les vice-présidents participent au régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la CCQ (régime de base privé) qui prévoit une rente fondée sur un salaire final moyen prescrit par les dispositions du régime de retraite. Le taux d'accumulation annuel de la rente est de 2% par année de participation.

# 03

## LE COMITÉ DE PLACEMENT

Sylvain Gendron, président

Arnold Guérin

Jean-Michel Houdet

Yvan Brunelle

Dominic Robert

Nicolas Roussy

Christian Tétreault

Jean St-Onge

Deux postes vacants

### Composition

Le Comité de placement a été mis en place par le conseil d'administration et est composé de 10 personnes nommées par celui-ci. Cinq d'entre elles sont choisies sur recommandation des associations patronales, les cinq autres, sur recommandation des associations représentatives syndicales. Le président du comité doit être un membre du conseil d'administration.

### Mandat

Le Comité de placement a pour rôle d'encadrer la gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ. Il veille à en favoriser la croissance et à en optimiser les rendements, et ce, dans une perspective de préservation du capital. Cela implique notamment de revoir les politiques de placement des fonds, de sélectionner et de gérer la relation avec les gestionnaires de fonds et de soumettre des recommandations au conseil d'administration sur les résultats des fonds sous gestion.

En 2024, le Comité de placement s'est réuni à cinq reprises.

### Principaux dossiers traités

Le comité a notamment :

- suivi la performance des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec et des fonds sous gestion à la CCQ;
- rencontré, évalué et recommandé au conseil d'administration des firmes de gestionnaires de fonds;
- examiné les résultats d'investissement durable des fonds sous gestion;
- suivi les changements et le plan de transition des politiques de placement du Fonds d'assurance et du Fonds de formation;
- recommandé des modifications aux Politiques de placement du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec et des fonds sous gestion.



# 04

## LE COMITÉ DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Sonia Morissette, présidente  
Manon Bertrand  
Louise Hélène Davey  
Marie-Renée Roy  
Jean-Guy Senécal  
Luc Vachon

### Composition

Le Comité des technologies de l'information a été mis en place par le conseil d'administration et est composé de six de ses membres désignés, dont au moins un sur recommandation des associations patronales, un sur recommandation des associations syndicales et un membre indépendant, qui agit à titre de président.

### Mandat

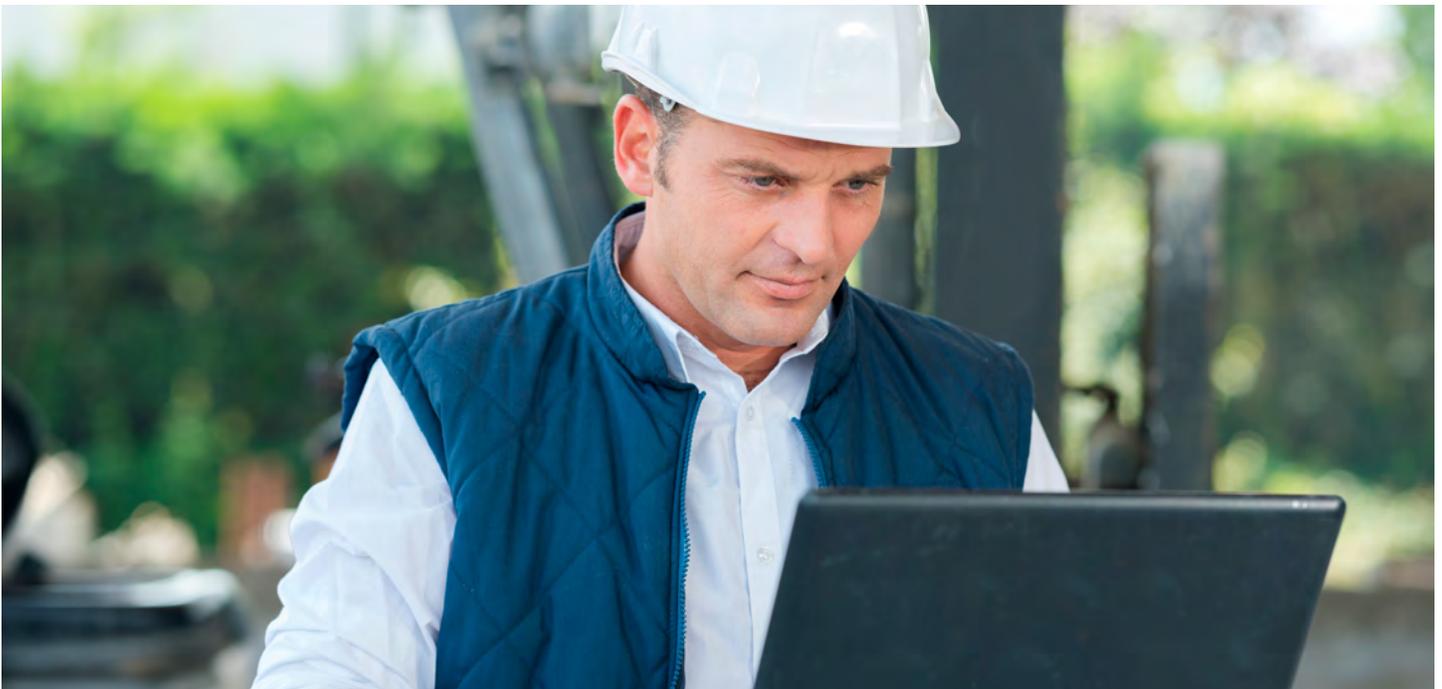
Le Comité des technologies de l'information a pour mandat d'analyser l'architecture des technologies de l'information et son évolution et d'analyser le plan d'investissement et de développement des technologies de l'information (TI). Il vise à proposer au conseil d'administration des recommandations appropriées, notamment à l'égard des liens entre la planification stratégique, la priorisation des changements technologiques et les choix technologiques.

En 2024, le Comité des technologies de l'information s'est réuni à six reprises.

### Principaux dossiers traités

Le comité a notamment :

- assuré une vigie au niveau de la sécurité des technologies de l'information;
- effectué le suivi des phases de développement du nouveau programme de modernisation des systèmes informatiques;
- examiné les incidents technologiques;
- évalué les répercussions technologiques lorsqu'il y a des changements dans l'industrie et informé le conseil;
- effectué le suivi des phases de développement du programme de modernisation de l'industrie de la construction pour permettre la mise en œuvre de la loi 19.



# LES COMITÉS PARITAIRES

La CCQ s'appuie sur les avis, les recommandations et les décisions de comités créés spécifiquement pour traiter des questions portant sur la formation professionnelle et les avantages sociaux. Ces deux comités, mis sur pied conformément à la loi R-20, sont indépendants du conseil d'administration.

## LE COMITÉ SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

### Présidente

**Audrey Murray**, présidente-directrice générale (CCQ)

### Représentants patronaux

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

**Dominic Robert**, directeur général

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

**Andréanne Robitaille**, conseillère en relations du travail et coordonnatrice en formation professionnelle

ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC (ACRGQTQ)

**Pierre Tremblay**, directeur général adjoint, services techniques

ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION DU QUÉBEC (APCHQ)

**Francis Montmigny**, conseiller expert en relations du travail

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

**Me Steve Boulanger**, directeur général

### Représentants syndicaux

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

**Daniel Sénécal**, conseiller syndical

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

**Jean-Louis Simard**, vice-président du secteur ICI

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION INTERNATIONAL (CPQMC-I)

**Michel Couillard**, coordonnateur – développement des compétences et qualification professionnelle

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

**Sylvie Vandette**, conseillère en relations de travail

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

**Charles-Olivier Picard**, directeur général

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

**Pascale Lemay**, directrice générale principale de la main-d'œuvre du réseau de la formation professionnelle et des adultes par intérim

### Secrétaire

**Isabelle Blais**, vice-présidente – Affaires juridiques, ressources humaines et Secrétaire générale (CCQ)

## Composition

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) compte 12 membres, dont le président nommé par le président-directeur général de la CCQ. Dix des autres membres sont désignés à parts égales par les associations d'employeurs et de travailleurs, et le dernier, par le ministre de l'Éducation.

## Mandat

Le CFPIC fournit à la CCQ des avis concernant la formation professionnelle en fonction des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés. Il soumet également toute proposition découlant de l'application de la **Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre** (chapitre D-8.3). À cet égard, il tient compte de la participation au développement des compétences de la main-d'œuvre que cette loi impose aux employeurs. Le Comité établit également les règles concernant l'utilisation du fonds de formation administré par la CCQ.



## Activités en 2024

Cinq séances régulières

## Principaux dossiers traités

- Actions pour attirer les finissants des formations courtes donnant accès à l'industrie de la construction.
- Actualisation des besoins de perfectionnement – 2024-2025, estimation des besoins de perfectionnement – exercice 2025-2026 et détermination des orientations pour l'exercice 2026-2027.
- Actualisation des programmes d'études professionnelles (DEP) Mécanique industrielle de construction et d'entretien et du programme d'études conduisant à l'attestation d'études collégiales (AEC) Plongée professionnelle.
- Actualisation des règles générales d'utilisation du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction.
- Estimation des besoins en main-d'œuvre dans les titres occupationnels 2025.
- Modification du nom du métier de ferrailleur.
- Plan d'action de développement durable 2023-2027 (PADD) : engagements visant à accroître la part de la main-d'œuvre formée via les activités de perfectionnement sur l'économie circulaire et les compétences vertes.
- Programme de formation initiale pour les titres occupationnels (CCO) dans l'industrie de la construction.
- Rapports d'analyse de profession Technicienne et technicien en arpentage, Mécanicienne et mécanicien de machines lourdes, Carreleuse et carreleur et Titres occupationnels.
- Recherche de solution pédagogique pour répondre aux besoins de formation obligatoire et continue des mécaniciennes et mécaniciens en protection-incendie.
- Remise des bourses pour les candidats au Mondial des métiers.
- Répertoire des activités de perfectionnement 2024-2025.
- Révision de la composition des sous-comités du CFPIC - scrutin syndical 2024.
- SIA – SAFA : fin des deux programmes de subventions fédérales aux apprentis.



## LES SOUS-COMITÉS PROFESSIONNELS DU CFPIC

### Composition

Le CFPIC compte 25 sous-comités professionnels : un pour les titres occupationnels et les autres pour les métiers désignés par la loi (Annexe A, c. R-20, r. 8). Chaque sous-comité regroupe des représentants nommés par les associations patronales et les associations syndicales. Un représentant de la CCQ en assure la présidence.

### Mandat

Les sous-comités professionnels sont des comités consultatifs du CFPIC sur les questions des besoins de formation propres à un métier ou aux occupations. Plus particulièrement, ils donnent des avis sur les programmes de formation initiale et sur les besoins de perfectionnement.

## LES SOUS-COMITÉS RÉGIONAUX DU CFPIC

### Composition

Il existe dix sous-comités régionaux, un par région de placement. Chaque sous-comité compte six représentants patronaux et autant de représentants syndicaux. Un représentant de la CCQ en assure la présidence.

### Mandat

Ces sous-comités étudient le marché du travail de leur région respective et font part au CFPIC de leurs recommandations quant aux besoins de formation à combler.

# LE COMITÉ SUR LES AVANTAGES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

## Présidente

**Audrey Murray**, présidente-directrice générale (CCQ)

## Représentants patronaux

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

**Dominic Robert**, directeur général

ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION DU QUÉBEC (APCHQ)

**Annie Languedoc**, conseillère principale en relations du travail

ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC (ACRGTQ)

**Guillaume Duval**, conseiller en relations de travail

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

**Jonathan Plamondon**, directeur des relations du travail

**Thomas Ducharme Dupuis**, conseiller stratégique à la Direction des relations du travail

## Représentants syndicaux

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

**Carl Dufour**, président

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

**Richard Galarneau**, vice-président – génie civil et voirie

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION INTERNATIONAL (CPQMC-I)

**Nicolas Roussy**, responsable des communications

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

**Styve Grenier**, président provincial-FIPOE

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

**Isabelle Pelletier**, coordonnatrice à la formation et aux avantages sociaux

## Secrétaire

**Isabelle Blais**, vice-présidente – Affaires juridiques, ressources humaines et Secrétaire générale (CCQ)

## Composition

Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) comprend 11 membres, soit un président désigné par le président-directeur général de la CCQ et 10 membres représentant, à parts égales, les associations patronales et syndicales.

## Mandat

Le CASIC voit à l'adoption des règlements requis pour donner effet à une clause de convention collective en vue de la création ou de la modification d'un régime complémentaire d'avantages sociaux. Il établit par règlement les modalités de transfert à un autre régime complémentaire d'avantages sociaux. Le Comité est également responsable de conclure une entente avec toute personne ou association pour permettre le transfert réciproque, en tout ou en partie, de sommes accumulées au crédit d'un bénéficiaire d'un régime complémentaire d'avantages sociaux.



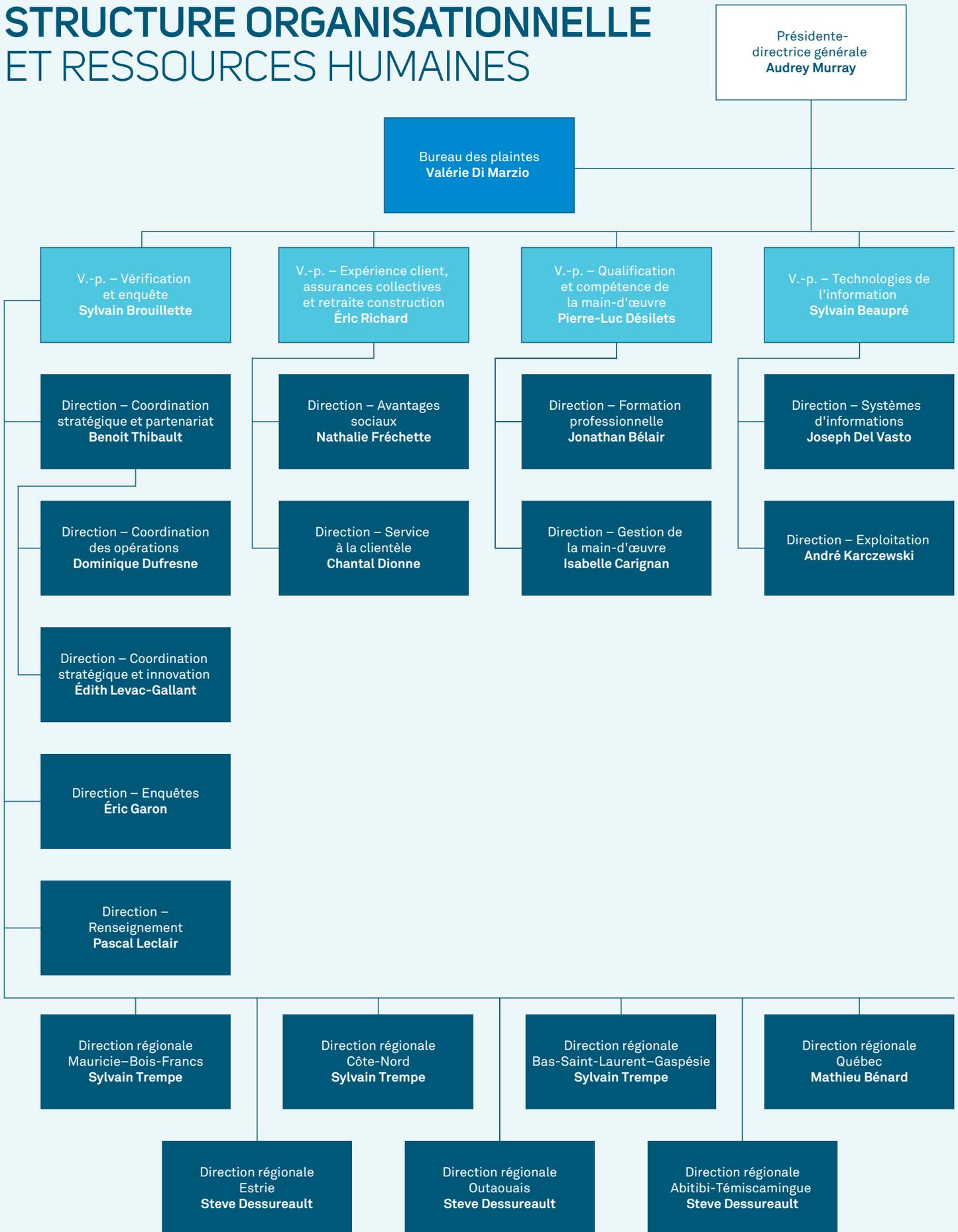
## Activités en 2024

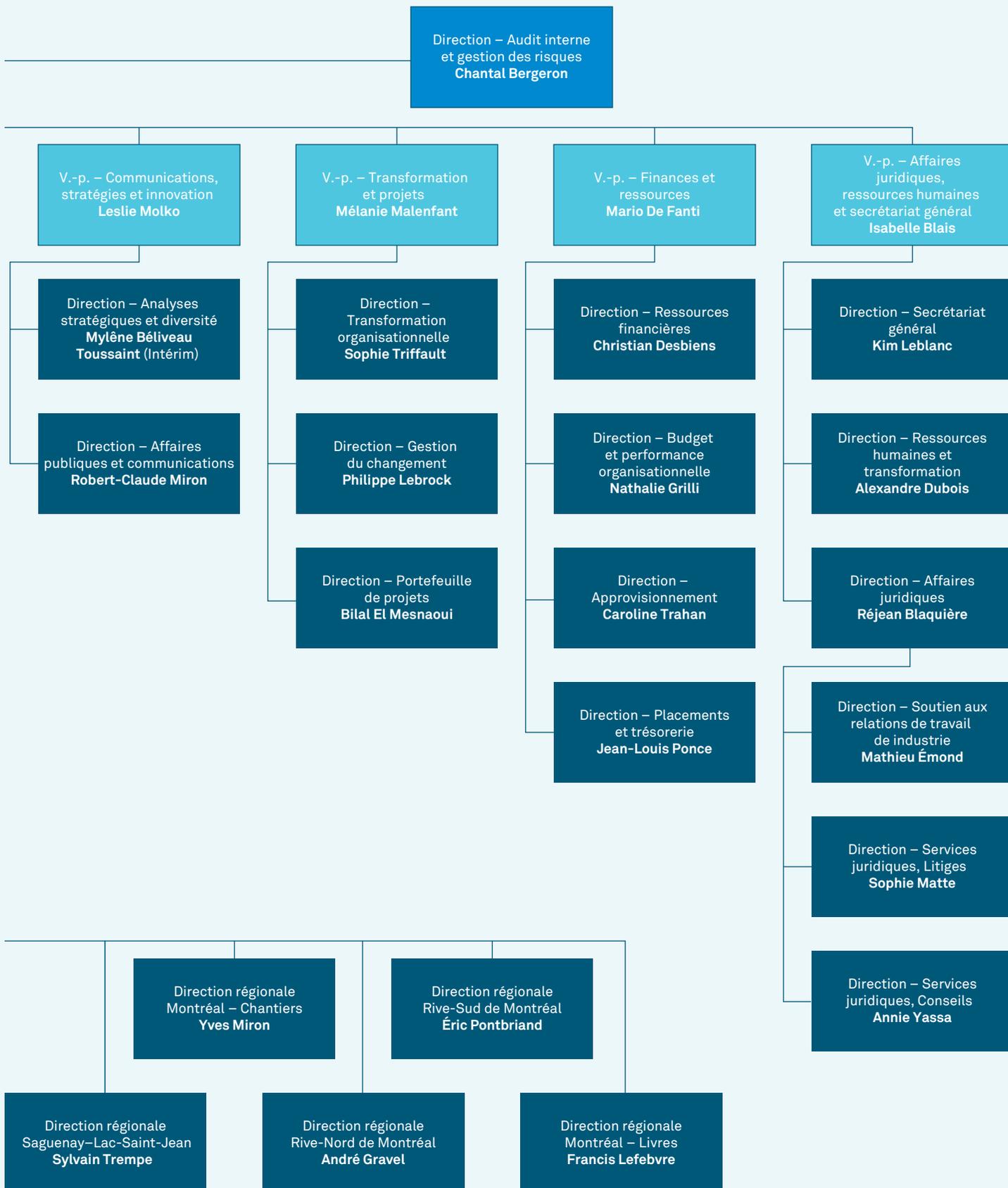
Six séances régulières et six séances de travail

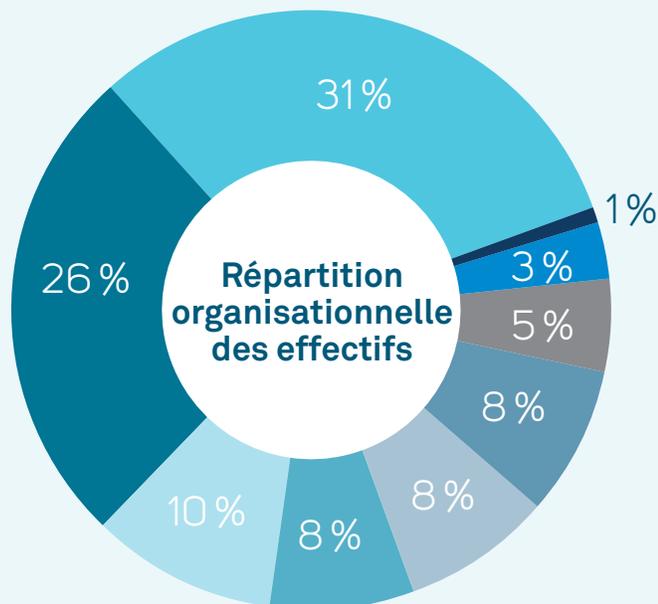
## Principaux dossiers traités

- Divers dossiers concernant le régime de retraite et les régimes d'assurance de l'industrie de la construction.
- Modifications au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

# STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET RESSOURCES HUMAINES







- 31% Vice-présidence – Vérification et enquête
- 26% Vice-présidence – Expérience client, assurances collectives et retraite construction
- 10% Vice-présidence – Qualification et compétence de la main-d'œuvre
- 8% Vice-présidence – Affaires juridiques, ressources humaines et secrétariat général
- 8% Vice-présidence – Finances et ressources
- 8% Vice-présidence – Technologies de l'information
- 5% Vice-présidence – Communications, stratégies et innovation
- 3% Vice-présidence – Transformation et projets
- 1% Direction générale

## DES GENS D'ACTION

En 2024, le plan d'effectif approuvé par le conseil d'administration comptait 1 364 postes permanents.

Au 31 décembre, 1 256 de ces postes étaient pourvus, soit 53 de plus qu'un an plus tôt.

Quelque 428 employés exercent leurs activités dans l'un des 11 bureaux qui desservent l'ensemble des régions du Québec.

À la CCQ, 70,8 % des employés sont des femmes, alors que 29,2 % sont des hommes.

## UNE MAIN-D'ŒUVRE LARGEMENT SYNDIQUÉE

À la CCQ, 74 % du personnel est composé d'employés syndiqués.

D'une part, le Syndicat du personnel d'enquête de la Commission de la construction du Québec (SPECCQ) représente le personnel doté de pouvoirs d'enquête; la convention collective a échu au 31 décembre 2023. Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté le 7 février 2024 et sont toujours en cours.

D'autre part, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-573) représente le personnel administratif de la CCQ. La convention collective a été conclue en février 2023, avec échéance au 31 décembre 2025.

## UN ATOUT IMPORTANT : LA STABILITÉ DU PERSONNEL

Pour poursuivre sa mission, la CCQ peut compter sur un personnel dévoué. Pour 2024, le taux de roulement du personnel – calculé en fonction du nombre de départs volontaires par rapport au nombre de postes permanents – s'élève à 6 %, comparativement à 7 % en 2023.

## PERFECTIONNEMENT

La CCQ accorde une grande importance au développement des compétences de son personnel. Elle veille ainsi à demeurer à l'affût de nouvelles tendances et à continuellement améliorer ses pratiques, les systèmes en place ainsi que les méthodes de travail au sein de ses différentes équipes. En 2024, les activités de perfectionnement ont requis des investissements équivalant à 1,37 % de la masse salariale, comparativement à 1,66 % pour l'exercice précédent.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La direction de la CCQ a continué sa prise en charge du dossier lié au régime de santé et sécurité au travail administré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Les analyses et le plan d'action mettent l'accent sur les perspectives d'amélioration des méthodes de gestion et de prévention. Au 1er janvier 2024, le taux de cotisation à la CNESST était de 0,52 \$.

# LES OBLIGATIONS LÉGALES

Dans la réalisation de ses mandats, la CCQ doit tenir compte d'un certain nombre d'obligations dictées par un ensemble de lois (autres que la loi R-20), de politiques, de règlements et de programmes. La présente section donne un aperçu de ces obligations et, le cas échéant, des actions entreprises en 2024.

## L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

En matière d'éthique et de déontologie, la CCQ est visée par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*. Ainsi, les membres du conseil d'administration doivent se soumettre au code d'éthique et de déontologie des administrateurs (voir l'Annexe II), lequel est établi conformément aux dispositions de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*. Quant au code d'éthique destiné au personnel de la CCQ, il s'articule autour de trois objectifs principaux :

- appliquer et interpréter les meilleures pratiques en matière d'éthique, de professionnalisme et d'intégrité de manière simple, efficace, uniforme et cohérente;
- aider à déterminer l'attitude qu'il convient d'adopter dans l'exercice de ses fonctions;
- regrouper les meilleures pratiques liées au comportement éthique privilégié par la CCQ.

Afin de s'assurer de son application, la CCQ veille à ce que les employés reçoivent la formation nécessaire. Notamment, le code d'éthique incluant la déontologie fait partie intégrante du programme d'accueil des nouveaux employés. En 2024, 113 employés ont reçu cette formation.

Une des dispositions du code consiste à prendre les mesures nécessaires pour éviter toute possibilité de conflit d'intérêts. À cet égard, tous les employés déclarent leurs liens familiaux à l'intérieur de la CCQ et leurs liens avec des gens qui œuvrent dans l'industrie de la construction.

## L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Différents chantiers ont permis des allègements réglementaires et administratifs, notamment l'implantation de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, sanctionnée en mai 2024.

À cet égard, certaines analyses préliminaires relatives à la délivrance des certificats de compétence et la formation professionnelle ont été menées, en vue d'éventuelles consultations avec l'industrie.

### *Loi modernisant l'industrie de la construction*

L'adoption en 2024 de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, sous l'initiative du gouvernement provincial, amène plusieurs mesures, pour favoriser la polyvalence et l'efficacité en chantier. Ceci notamment par :

- une mesure qui vient étendre, sous certaines conditions, la portée des tâches que peuvent exécuter les travailleurs de l'industrie;
- la possibilité pour un manœuvre d'exécuter, en activité partagée, des activités exclusives à un autre métier, lorsqu'une modification réglementaire viendra identifier l'activité et les tâches visées et les conditions applicables;
- la création ou l'adaptation de diverses voies d'accès, favorisant le recrutement de la main-d'œuvre dans l'industrie.

À la demande du gouvernement, les équipes de la CCQ ont produit les analyses, notes et éléments de volumétrie pour nourrir la réflexion des différentes parties prenantes.

Tout comme les années précédentes, les travaux concernant la révision et l'allègement du cadre normatif vont de pair avec le projet de transformation technologique, qui vise à actualiser les systèmes informatiques de la CCQ.

## LE COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Un comité sous la responsabilité de la présidente-directrice générale a pour tâche de suivre les dossiers relatifs aux obligations fixées par le *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*. Il est composé des membres du personnel suivants :

- le responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels;
- le responsable de la sécurité informatique;
- le responsable de la gestion documentaire;
- un conseiller juridique;
- le directeur de l'expérience client;
- le directeur de l'audit interne et de la gestion des risques;
- le directeur du secrétariat général;
- le directeur des ressources humaines.

## L'ACCÈS À L'INFORMATION ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Chaque année, la CCQ doit prendre les dispositions nécessaires pour satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

D'une part, il s'agit de faire en sorte que tous les employés adoptent les comportements appropriés pour la protection des renseignements personnels et confidentiels détenus par la CCQ. À cet effet, des initiatives sont déployées chaque année à l'échelle de l'organisation.

D'autre part, la CCQ reçoit et traite des demandes de différentes personnes visant à obtenir des documents. Le détail des demandes reçues et traitées en 2024 est présenté dans les tableaux suivants.



# BILAN DES DEMANDES REÇUES ET TRAITÉES EN 2024

## Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

DÉLAIS DE TRAITEMENT	NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE		
	DEMANDES D'ACCÈS		
	DOCUMENTS ADMINISTRATIFS (NOMBRE)	RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (NOMBRE)	RECTIFICATION (NOMBRE)
De 0 à 20 jours	195	87	0
De 21 à 30 jours	20	7	0
31 jours et plus (le cas échéant)	4	2	0
Total	219	96	0

Nombre total de demandes reçues : **315**

## Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue

DÉCISION RENDUE	NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE			DISPOSITIONS DE LA LOI INVOQUÉES
	DEMANDES D'ACCÈS			
	DOCUMENTS ADMINISTRATIFS (NOMBRE)	RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (NOMBRE)	RECTIFICATION (NOMBRE)	
Acceptée (entièrement)	94	47	0	
Partiellement acceptée	12	16	0	Art. 9, 15, 21, 22, 23, 24, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 53, 54, 59, 87.1 et 88
Refusée (entièrement)	14	10	0	
Autres	99	23	0	1, 9, 48

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable : **3**

Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information : **7**

## LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

À l'instar des autres organismes publics et parapublics québécois, la CCQ est tenue d'adopter et d'appliquer une politique en faveur de l'utilisation d'une langue française de qualité dans ses communications écrites et orales. L'entrée en vigueur de la première Politique linguistique de la CCQ remonte à 1999.

En 2024, à partir de l'évaluation complète des nouvelles mesures faite l'année précédente, la CCQ a répertorié les impacts des nouvelles obligations de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français sur ses différentes lignes d'affaires. Elle a mis en place certaines mesures pour se conformer aux obligations de la Loi (modification au système téléphonique, bandeau Web, scénario d'accueil au service à la clientèle et de visite en chantiers) et elle a également déposé, auprès du ministère de la Langue française, sa première reddition de compte ainsi que sa directive particulière contenant ses demandes d'exceptions. Le Comité linguistique permanent a par ailleurs tenu une séance de travail au cours de l'année.

## LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

La CCQ est assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, dont l'application est encadrée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En conformité avec cette loi, la CCQ a mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi, qui a pour objectif de favoriser une représentation équitable des groupes historiquement sous-représentés, notamment les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les Autochtones. Ce programme vise également à corriger les pratiques organisationnelles pouvant engendrer des inégalités en milieu de travail.

### Taux de représentativité des personnes s'étant auto-identifiées comme appartenant aux groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* au 31 décembre 2024

GROUPES VISÉS	NOMBRE DE PERSONNES S'IDENTIFIANT AU GROUPE VISÉ	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL
Femmes	927	70,8 %
Minorités ethniques	48	3,7 %
Minorités visibles	156	11,9 %
Personnes autochtones	7	0,5 %
Personnes handicapées	12	0,9 %

## LA LOI FACILITANT LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS

La CCQ est un des organismes visés par la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*. Cette loi a pour objet de faciliter la divulgation dans l'intérêt public d'actes répréhensibles commis ou sur le point d'être commis à l'égard des organismes publics et d'établir un régime général de protection contre les représailles.

Au 31 décembre 2024, aucun acte de ce type n'avait été rapporté à la CCQ et, en conséquence, aucun dossier n'a été ouvert en cours d'année.



La CCQ aspire à offrir un milieu de travail inclusif, où chaque personne peut être soi-même et s'épanouir pleinement, dans le respect de son unicité. Elle s'engage également à promouvoir un climat de travail sain, équitable et diversifié.

Malgré ces efforts, deux groupes demeurent significativement sous-représentés : les personnes en situation de handicap et les personnes autochtones. Ces groupes constituent donc des priorités pour orienter les actions futures.

Au cours de la dernière année, plusieurs initiatives ont été mises en place, notamment :

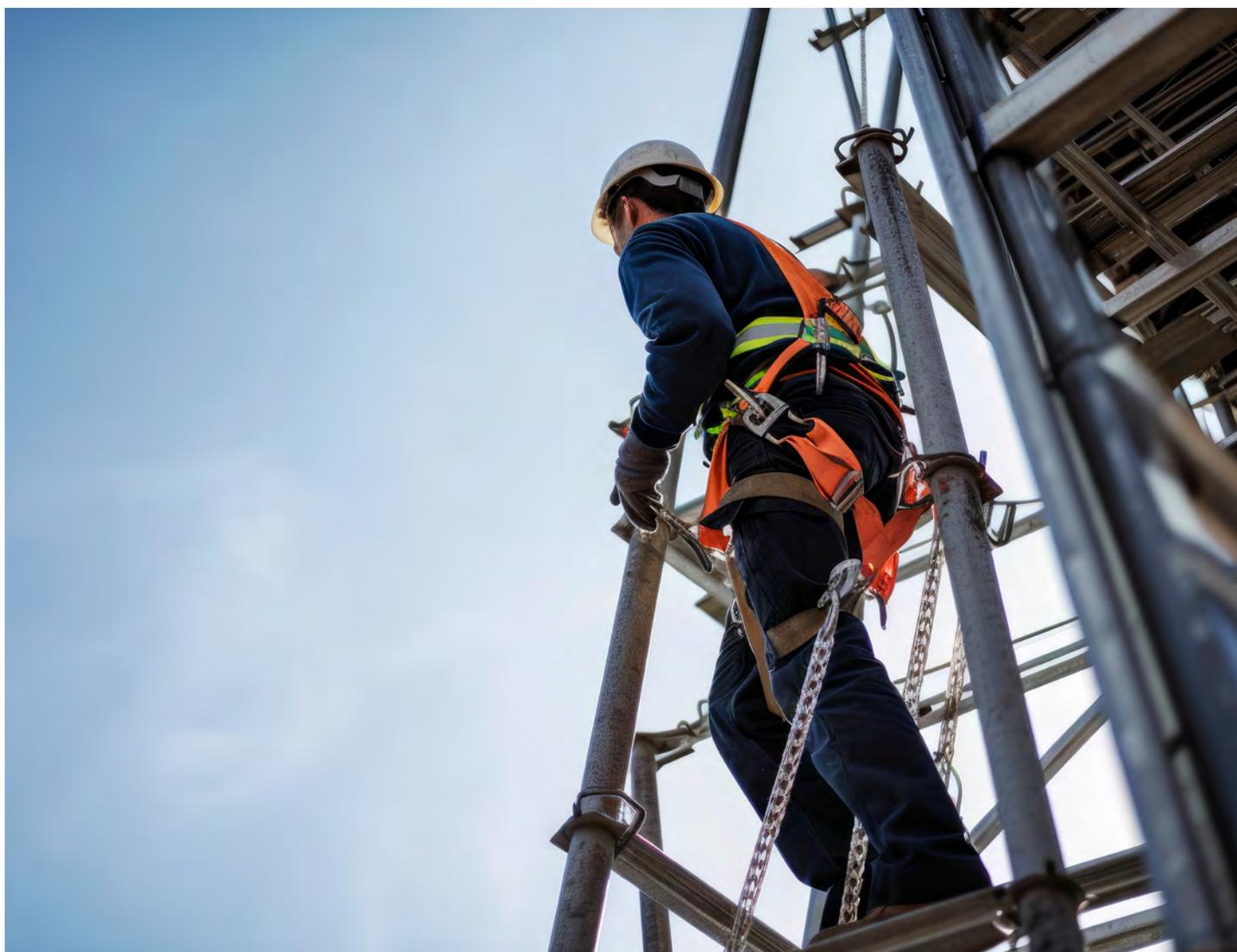
- l'adoption d'une directive d'accès à l'égalité en emploi;
- l'intégration, dans la planification stratégique, d'un objectif et d'un indicateur liés à l'adoption de bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- l'enrichissement du sondage de mobilisation des employés pour y inclure une section sur le sentiment d'inclusion;
- la réalisation d'activités de formation et de sensibilisation;
- l'établissement d'une dizaine de partenariats avec des organismes spécialisés en employabilité;
- le déploiement d'une campagne encourageant l'auto-identification.



# PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027

# RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

## SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2024 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027



# ENJEU 1: BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

## RÉPONSE ADÉQUATE AUX BESOINS ÉLEVÉS D'UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE DANS UN CONTEXTE DE TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE, TECHNOLOGIQUE ET CLIMATIQUE

### Orientation 1 : Innover pour une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024	RÉSULTATS 2024	PAGES
1.1 Optimiser la prévision des besoins de main-d'œuvre de l'industrie	1. Nombre d'améliorations visant le modèle de prévision des besoins de main-d'œuvre	2 améliorations par rapport à 2023	2 (cible atteinte)	65
1.2 Promouvoir les métiers et occupations de l'industrie	2. Indice de notoriété des métiers et occupations de l'industrie	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	65
1.3 Accroître la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie	3. Taux de nouveaux travailleurs détenant des compétences reconnues par la CCQ avant d'obtenir un certificat de compétence	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	66
	4. Pourcentage des travailleurs actifs admissibles se perfectionnant grâce au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)	10,0 %	9,8 % (cible non atteinte)	66
1.4 Favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie	5. Taux de rétention des nouveaux travailleurs	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	66
1.5 Augmenter la présence durable d'une main-d'œuvre diversifiée dans l'industrie	6. Taux de femmes actives dans l'industrie	4,5 %	3,98 % (cible non atteinte)	67
	7. Taux de personnes issues des Premières Nations et des Inuit actifs dans l'industrie	0,40 %	0,39 % (cible non atteinte)	67
	8. Taux de personnes actives dans l'industrie s'identifiant comme étant des personnes issues de la diversité	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	67

# ENJEU 2 : EXPÉRIENCE CLIENT

## AMÉLIORATION DE L'EXPÉRIENCE CLIENT EN MISANT SUR LA TRANSFORMATION

**Orientation 2 :** Offrir une expérience client accessible, fiable, simple et favorisant l'autonomie

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024	RÉSULTATS 2024	PAGES
2.1 Accroître la satisfaction de la clientèle ainsi que des représentants des associations qui utilisent les services de la CCQ	9. Taux de satisfaction générale de la clientèle	75 %	68,0% (cible non atteinte)	68
	10. Taux de satisfaction générale des représentants des associations qui utilisent les services de la CCQ	54 %	57,0 % (cible atteinte)	68
2.2 Réussir la transformation technologique et organisationnelle	11. Indice d'efficacité et de convivialité des services offerts à la clientèle et aux représentants des associations qui utilisent les services de la CCQ	68 %	63,0 % (cible non atteinte)	69
2.3 Accroître la sécurité de l'information de la clientèle	12. Taux de confiance de la clientèle à savoir que ses informations personnelles sont en sécurité avec la CCQ	66 %	54,0 % (cible non atteinte)	69



# ENJEU 3 : PRÉVENTION ET CONFORMITÉ

## CONFORMITÉ ACCRUE DANS UN CONTEXTE DE CROISSANCE DES ACTIVITÉS DE L'INDUSTRIE, DE PÉNURIE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE MISE EN ŒUVRE DE NOUVELLES RÈGLES

**Orientation 3 :** Assurer le respect des conventions collectives, des normes, et lutter contre le travail non déclaré afin de favoriser la concurrence loyale

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024	RÉSULTATS 2024	PAGES
3.1 Accentuer l'impact de l'approche proactive d'accompagnement axée sur la sensibilisation à la loi, aux règlements et aux conventions collectives applicables	13. Taux de conformité des employeurs à la suite de l'accompagnement en prévention	Mesure de référence	s. o.	70
	14. Nombre de rencontres de travailleurs et d'employeurs dans l'industrie de la construction comptabilisées comme étant préventives	138 000	211 754 (cible atteinte)	70
3.2 Maintenir le niveau d'intensité des actions de vérification et d'enquête	15. Pourcentage de vérifications aux livres se traduisant par un résultat	60 %	65,0 % (cible atteinte)	70



# ENJEU 4 : GOUVERNANCE

## UNE GOUVERNANCE QUI MISE SUR LA CONCERTATION ET CRÉATRICE DE VALEUR

**Orientation 4 :** Favoriser une collaboration constructive et durable entre la CCQ et ses partenaires

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024	RÉSULTATS 2024	PAGES
4.1 Renforcer le climat de confiance pour une saine gouvernance	16. Taux d'évolution de la perception de relations constructives avec les comités relatifs à la gouvernance de la CCQ	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	71
	17. Taux d'évolution de la perception de relations constructives au sein du conseil d'administration de la CCQ	Nouvel indicateur de la mise à niveau	s. o.	71



# ENJEU 5 : EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

## UNE EXPÉRIENCE EMPLOYÉ ATTRAYANTE

### Orientation 5 : Miser sur une expérience employé mobilisatrice et inclusive

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024	RÉSULTATS 2024	PAGES
5.1 Attirer et fidéliser les talents	18. Pourcentage des employés qui considèrent la CCQ comme un employeur de choix	81 %	92,0 % (cible atteinte)	72
5.2 Favoriser un environnement qui mise sur le bien-être des employés	19. Indice de santé et de bien-être des employés	77 %	92,0 % (cible atteinte)	72
5.3 Miser sur un milieu de travail ancré dans les bonnes pratiques en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)	20. Indice de confiance concernant l'engagement de la CCQ en matière d'équité et d'inclusion	85 %	88,0 % (cible atteinte)	72



# LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2024

## RELATIFS AUX ENGAGEMENTS

### DU PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027

#### ENJEU 1 : BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Réponse adéquate aux besoins élevés d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de transition démographique, technologique et climatique

#### Orientation 1 : Innover pour une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant

##### Objectif 1.1 : Optimiser la prévision des besoins de main-d'œuvre de l'industrie

Il est nécessaire de bien évaluer les besoins de main-d'œuvre pour identifier les endroits où intervenir et déployer des plans d'action qui auront un réel impact. Pour ce faire, la CCQ optimise ses prévisions des besoins de main-d'œuvre de l'industrie. Le tout repose sur l'amélioration de chaque étape du processus, soit de la collecte de données à leur analyse, ainsi qu'à la ventilation des résultats et à leur diffusion. Dans un esprit de collaboration, la CCQ œuvre à obtenir des prévisions plus précises, segmentées par catégories spécifiques, afin de raffiner les besoins de chaque secteur et métier de l'industrie.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
1. Nombre d'améliorations visant le modèle de prévision des besoins de main-d'œuvre	Cible	2 améliorations par rapport à 2023	4 améliorations par rapport à 2023	5 améliorations par rapport à 2023	6 améliorations par rapport à 2023
	Résultat	2 (cible atteinte)	-	-	-

La Commission de la construction du Québec a apporté une amélioration au niveau de la diffusion des résultats en ventilant les données par métier et une amélioration au niveau de la collecte de données, alors que la CCQ a désormais accès à la projection d'investissements prévus par Hydro-Québec. Aussi, grâce au travail de collaboration, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale tient désormais compte des prévisions de la CCQ dans son tableau de bord de construction.

##### Objectif 1.2 : Promouvoir les métiers et occupations de l'industrie

En réponse aux besoins ciblés, des chantiers de promotion et de valorisation seront déployés à l'échelle du Québec en vue d'améliorer la notoriété et donc l'attractivité de l'industrie. La valorisation du secteur de la construction et le renforcement de son image, ainsi que l'accroissement de la visibilité de ses métiers et de ses formations figurent parmi les résultats visés.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
2. Indice de notoriété des métiers et occupations de l'industrie	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

### Objectif 1.3 Accroître la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie

La réponse au besoin de main-d'œuvre doit se traduire par l'augmentation de la compétence. Les efforts doivent autant être mis auprès des nouveaux travailleurs que de ceux qui sont déjà présents dans l'industrie. À cet effet, il est visé d'augmenter le nombre de nouveaux travailleurs détenant des compétences reconnues par la CCQ et de miser sur les activités de perfectionnement grâce au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC).

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
3. Taux de nouveaux travailleurs détenant des compétences reconnues par la CCQ avant d'obtenir un certificat de compétence	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
4. Pourcentage des travailleurs actifs admissibles se perfectionnant grâce au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)	Cible	10,0%	10,0%	10,5%	11,0%
	Résultat	9,8% (cible non atteinte)	-	-	-

L'offre de perfectionnement a été affectée à l'automne 2023 par la grève du personnel enseignant, qui a entraîné son report, en affectant notamment la disponibilité des formateurs, des locaux, de l'équipement et des fournisseurs.

### Objectif 1.4 Favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie

La rétention de la main-d'œuvre revêt une importance stratégique, car elle contribue à répondre au besoin de main-d'œuvre, tant en termes de nombre de travailleurs dans l'industrie qu'en matière de compétences.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
5. Taux de rétention des nouveaux travailleurs	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

### Objectif 1.5 Augmenter la présence durable d'une main-d'œuvre diversifiée dans l'industrie

La CCQ contribue à accroître la présence active des femmes, des membres des Premières Nations et des Inuit, ainsi que des personnes immigrantes dans l'industrie. À ce sujet, la *Loi modernisant l'industrie de la construction* introduit un pouvoir réglementaire pour la CCQ de déterminer des normes ainsi qu'une procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes délivrés hors du Québec.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
6. Taux de femmes actives dans l'industrie	Cible	4,5 %	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)*	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)*	À venir (une cible sera fixée avec le prochain PAEF 2025)*
	Résultat	3,98 % (cible non atteinte)	-	-	-

\* Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF)

Le résultat s'est amélioré par rapport à 2023 (3,79 %). Des enjeux persistent néanmoins pour l'inclusion des femmes, notamment au niveau de la rétention et du climat de travail. En 2024, la CCQ a implanté la mesure prévue à la *Loi modernisant l'industrie de la construction (Loi 19)*, permettant de bonifier en 2024 une mesure du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) en abaissant le seuil à 400 heures (au lieu de 500 heures) pour obtenir le statut de travailleuse préférentielle pour les femmes titulaires d'un certificat de compétence. La CCQ a également procédé au démarrage et à la réalisation des travaux du diagnostic du PAEF 2015-2024 en vue d'alimenter l'élaboration du prochain PAEF. Des travaux préparatoires ont de plus été réalisés, visant le déploiement en 2025 d'une démarche collaborative optimisée en vue de gagner en efficacité et en maturité dans l'élaboration de plusieurs plans d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des groupes visés par la loi 19.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
7. Taux de personnes issues des Premières Nations et des Inuit actifs dans l'industrie	Cible	0,40 %	0,42 %	0,45 %	0,49 %
	Résultat	0,39 % (cible non atteinte)	-	-	-

Le résultat de 0,39 % a presque atteint la cible annuelle 2024 de 0,4 %. Des enjeux persistent pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, notamment au niveau de la rétention et du climat de travail. Le 13 novembre 2024, la CCQ a lancé, en collaboration avec des représentants des Premières Nations et des Inuit, ainsi que les partenaires de l'industrie, le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit (PACPNII). Cette initiative résulte d'un travail collaboratif soutenu visant à renforcer leur présence dans l'industrie. La CCQ a également implanté en 2024 une mesure prévue à la *Loi modernisant l'industrie de la construction* permettant de baisser le seuil à 400 heures (au lieu de 750 heures) pour que les travailleurs des Premières Nations et Inuit puissent obtenir la mobilité provinciale.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
8. Taux de personnes actives dans l'industrie s'identifiant comme étant des personnes issues de la diversité	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	Mesure de référence	> mesure de 2025	> mesure de 2026
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

## ENJEU 2 : EXPÉRIENCE CLIENT

Amélioration de l'expérience client en misant sur la transformation

### Orientation 2 : Offrir une expérience client accessible, fiable, simple et favorisant l'autonomie

#### Objectif 2.1 Accroître la satisfaction de la clientèle ainsi que des représentants des associations qui utilisent les services de la CCQ

La Commission de la construction du Québec mise sur le potentiel offert par le numérique pour faire évoluer sa prestation de services et pour mieux répondre aux besoins de sa clientèle. Elle s'appuie sur des mécanismes mis en place lors des cycles stratégiques précédents pour accroître la satisfaction de la clientèle ainsi que celle des représentants des associations qui utilisent les services de la CCQ dans leurs interactions avec l'organisation, afin de permettre à celle-ci de répondre à sa promesse client.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
9. Taux de satisfaction générale de la clientèle	Cible	75 %	73 %	76 %	80 %
	Résultat	68,0% (cible non atteinte)	-	-	-

Une augmentation statistiquement significative est constatée par rapport à 2023 (65 %). Les éléments les plus appréciés sont toujours la compétence et l'empathie des employés. Un des principaux éléments d'amélioration proposé est la réduction des délais et temps d'attente. Plusieurs initiatives en 2024 ont pu contribuer à hausser la satisfaction des clients, notamment : l'introduction d'une fonctionnalité du système téléphonique offrant la possibilité à la clientèle d'être rappelés par le système au lieu d'attendre en ligne qu'un agent se libère; l'augmentation de la capacité de prises d'appel et l'optimisation de certains processus administratifs relatifs aux demandes d'autorisation préalable de certains médicaments.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
10. Taux de satisfaction générale des représentant(e)s des associations qui utilisent les services de la CCQ	Cible	54 %	51 %	60 %	70 %
	Résultat	57,0% (cible atteinte)	-	-	-

Une augmentation statistiquement significative est observée par rapport à la mesure précédente (44 %). Plusieurs initiatives en 2024 ont pu contribuer à hausser la satisfaction des représentants des associations, notamment : la tournée de la PDG auprès des associations, qui a favorisé à accroître la collaboration et la transparence; la démarche de collaboration Espace Solutions, ralliant les parties prenantes de l'industrie afin d'agir pour offrir au Québec une main-d'œuvre compétente en nombre suffisant; la tenue de plusieurs consultations auprès des associations patronales et syndicales relativement à la modernisation de l'industrie et à l'inclusion des femmes, des Premières Nations et des Inuit et des personnes immigrantes, ainsi que l'introduction de forums spéciaux sur le service à la clientèle et les communications dédiés au Chantier numérique.

## Objectif 2.2 Réussir la transformation technologique et organisationnelle

La transformation technologique et organisationnelle que mène la CCQ touche différents règlements, outils technologiques et processus de gestion. Les évolutions contribueront à une plus grande accessibilité, à des services de qualité et accorderont davantage d'autonomie aux clientèles et aux partenaires dans leurs transactions courantes avec la CCQ, le tout en vue d'accroître l'efficacité et la convivialité des services offerts.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
11. Indice d'efficacité et de convivialité des services offerts à la clientèle et aux représentant(e)s des associations qui utilisent les services de la CCQ	Cible	68 %	70 %	73 %	78 %
	Résultat	63,0 % (cible non atteinte)	-	-	-

Le résultat est demeuré au même niveau qu'en 2023 (63 %). Les éléments qui ont le plus affecté le résultat sont le niveau de personnalisation des services, le délai de résolutions des demandes et la simplicité d'utilisation des outils mis à la disposition des clients. Le déploiement à venir du Chantier numériccq contribuera à faire évoluer ces éléments.

À titre de rappel, le Chantier numériccq vise l'évolution des services en ligne de la CCQ. La première phase offrira une nouvelle plateforme de services en ligne via une interface améliorée, un accès facilité à tous les éléments des dossiers personnels et une nouvelle déclaration du rapport mensuel des heures travaillées.

## Objectif 2.3 Accroître la sécurité de l'information de la clientèle

Des efforts en continu visent à renforcer la confiance de la clientèle envers la CCQ en matière de sécurité de l'information, vu le volume important de données confidentielles et sensibles gérées par la Commission de la construction du Québec.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
12. Taux de confiance de la clientèle à savoir que ses informations personnelles sont en sécurité avec la CCQ	Cible	66 %	69 %	73 %	77 %
	Résultat	54,0 % (cible non atteinte)	-	-	-

Une augmentation statistiquement significative est observée par rapport à la mesure précédente (44 %). L'événement de cybersécurité de l'automne 2023 semble avoir grandement affecté la perception de la clientèle à cet égard. Le déploiement du Chantier numériccq viendra renforcer les processus de gestion des comptes de services en ligne. Il sera important de communiquer cette amélioration à la clientèle.

## ENJEU 3 : PRÉVENTION ET CONFORMITÉ

Conformité accrue dans un contexte de croissance des activités de l'industrie, de pénurie de la main-d'œuvre et de mise en œuvre de nouvelles règles

### Orientation 3 : Assurer le respect des conventions collectives, des normes, et lutter contre le travail non déclaré afin de favoriser la concurrence loyale

#### Objectif 3.1 Accentuer l'impact de l'approche proactive d'accompagnement axée sur la sensibilisation à la loi, aux règlements et aux conventions collectives applicables

Afin de maintenir un leadership d'impact en matière de conformité, la CCQ utilise l'ensemble des outils dont elle dispose. À cet effet, une approche proactive d'accompagnement axée sur la sensibilisation des parties prenantes clés et la compréhension des règles et des normes de l'industrie est déployée afin d'inciter les acteurs de l'industrie à s'y conformer. Tout en se mettant en action pour assurer la conformité de l'industrie, la CCQ entend accentuer ses actions de prévention.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
13. Taux de conformité des employeurs à la suite de l'accompagnement en prévention	Cible	Mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de 2025	≥ mesure de 2026
	Résultat	s. o.	-	-	-

La méthode d'identification des employeurs accompagnés en prévention est en place pour une première fois en 2024. Sa robustesse sera donc renforcée au cours de la prochaine année. Il est évalué qu'environ 60 % des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification et ne s'inscrivant pas dans une démarche de prévention sont généralement conformes. Cette donnée constitue la mesure de référence sur laquelle les futures cibles seront établies afin d'évaluer l'impact de la stratégie d'accompagnement en prévention.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
14. Nombre de rencontres de travailleurs et d'employeurs dans l'industrie de la construction comptabilisées comme étant préventives	Cible	138 000	138 000	140 000	142 000
	Résultat	211 754 (cible atteinte)	-	-	-

Dans la foulée de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, la Commission de la construction du Québec a maximisé sa présence en chantier pour assurer la bonne compréhension et l'intégration des nouvelles mesures de la Loi.

#### Objectif 3.2 Maintenir le niveau d'intensité des actions de vérification et d'enquête

La Commission de la construction du Québec ajoute à ses efforts de sensibilisation des actions permettant de maintenir l'intensité des actions de vérification et d'enquête, notamment en ce qui concerne la lutte contre le travail non déclaré, afin de maximiser son impact sur la conformité.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
15. Pourcentage de vérifications aux livres se traduisant par un résultat	Cible	60 %	60 %	62 %	65 %
	Résultat	65,0 % (cible atteinte)	-	-	-

La Commission de la construction du Québec recherche le bon équilibre entre le volet prévention et le volet vérification. Le résultat de 65 % démontre que les efforts sont bien proportionnés afin de maximiser l'impact sur le maintien de la conformité dans l'industrie.

## ENJEU 4 : GOUVERNANCE

Une gouvernance qui mise sur la concertation et créatrice de valeur

### Orientation 4 : Favoriser une collaboration constructive et durable entre la CCQ et ses partenaires

#### Objectif 4.1 Renforcer le climat de confiance pour une saine gouvernance

La gouvernance de la Commission de la construction du Québec doit permettre d'offrir aux parties prenantes l'occasion de s'exprimer et de se prononcer sur les sujets qui relèvent de leur compétence tout en préservant l'autonomie de gestion de l'organisation dans les questions liées à son administration et aux activités de conformité dans l'industrie. Le climat de confiance et une collaboration constructive et durable entre la CCQ et ses partenaires requièrent des efforts constants.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
16. Taux d'évolution de la perception de relations constructives avec les comités relatifs à la gouvernance de la CCQ	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
17. Taux d'évolution de la perception de relations constructives au sein du conseil d'administration de la CCQ	Cible	Nouvel indicateur de la mise à niveau	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence	≥ mesure de référence
	Résultat	s. o.	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur. Le premier résultat sera disponible en 2025.

## ENJEU 5 : EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

### Une expérience employé attrayante

#### Orientation 5 : Miser sur une expérience employé mobilisatrice et inclusive

##### Objectif 5.1 Attirer et fidéliser les talents

Les employés de la Commission de la construction du Québec représentent l'un des éléments clés de l'expérience client. Leur mobilisation est donc essentielle à l'atteinte des objectifs que l'organisation s'est fixée pour satisfaire sa clientèle. Elle mise sur sa marque employeur afin de relever le défi de l'attraction et de la fidélisation et ainsi réaliser sa mission et mettre en œuvre les changements visés par sa transformation technologique et organisationnelle.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
18. Pourcentage des employés qui considèrent la CCQ comme un employeur de choix	Cible	81 %	82 %	90 %	90 %
	Résultat	92,0 % (cible atteinte)	-	-	-

L'excellent résultat est stable par rapport à 2023. La CCQ travaille continuellement à renforcer sa marque employeur. Des initiatives ont été déployées en 2024 afin de favoriser le développement professionnel, renouveler l'expérience candidat et offrir une progression dans l'organisation reposant sur une adéquation optimale entre les compétences d'un individu et celles recherchées pour un poste donné.

##### Objectif 5.2 Favoriser un environnement qui mise sur le bien-être des employés

En cohérence avec une expérience employé mobilisatrice, la Commission de la construction du Québec œuvre à favoriser un environnement qui mise sur le bien-être de ses employés. Les gestionnaires ont également un rôle important à jouer dans les disponibilités qu'ils offrent à leurs employés lorsque ces derniers vivent des difficultés professionnelles ou personnelles, et pour instaurer un bon esprit d'équipe où le bien-être de chacun est important.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
19. Indice de santé et de bien-être des employés	Cible	77 %	85 %	90 %	90 %
	Résultat	92,0 % (cible atteinte)	-	-	-

Le résultat a augmenté par rapport à 2023 (90,0 %). La CCQ a à cœur la santé physique et psychologique de ses employés. À ce titre, elle déploie de nombreuses initiatives tout au long de l'année via son programme santé et mieux-être ainsi que plusieurs outils et ressources de prévention et de prise en charge en la matière.

##### Objectif 5.3 Miser sur un milieu de travail ancré dans les bonnes pratiques en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

La Commission de la construction du Québec travaille à instaurer un climat de confiance en ce qui concerne son engagement envers l'équité et l'inclusion. Il est important pour la CCQ de traiter son personnel de façon juste et équitable. L'environnement de travail doit en ce sens favoriser la participation de tous les employés, quelles que soient leurs contraintes ou limitations. Les gestionnaires ont également un rôle important à jouer en la matière.

INDICATEUR		2024	2025	2026	2027
20. Indice de confiance concernant l'engagement de la CCQ en matière d'équité et d'inclusion	Cible	85 %	87 %	89 %	90 %
	Résultat	88,0 % (cible atteinte)	-	-	-

Il s'agit d'un nouvel indicateur découlant de la mise à niveau du Plan stratégique 2024-2027. Depuis 2024, un effort soutenu est déployé pour renforcer les pratiques organisationnelles en alignant les processus de gestion des talents sur les meilleures pratiques en matière d'équité et d'inclusion. Cet engagement vise à atteindre les objectifs de diversité tout en assurant la conformité aux exigences légales en matière d'accès à l'égalité en emploi.

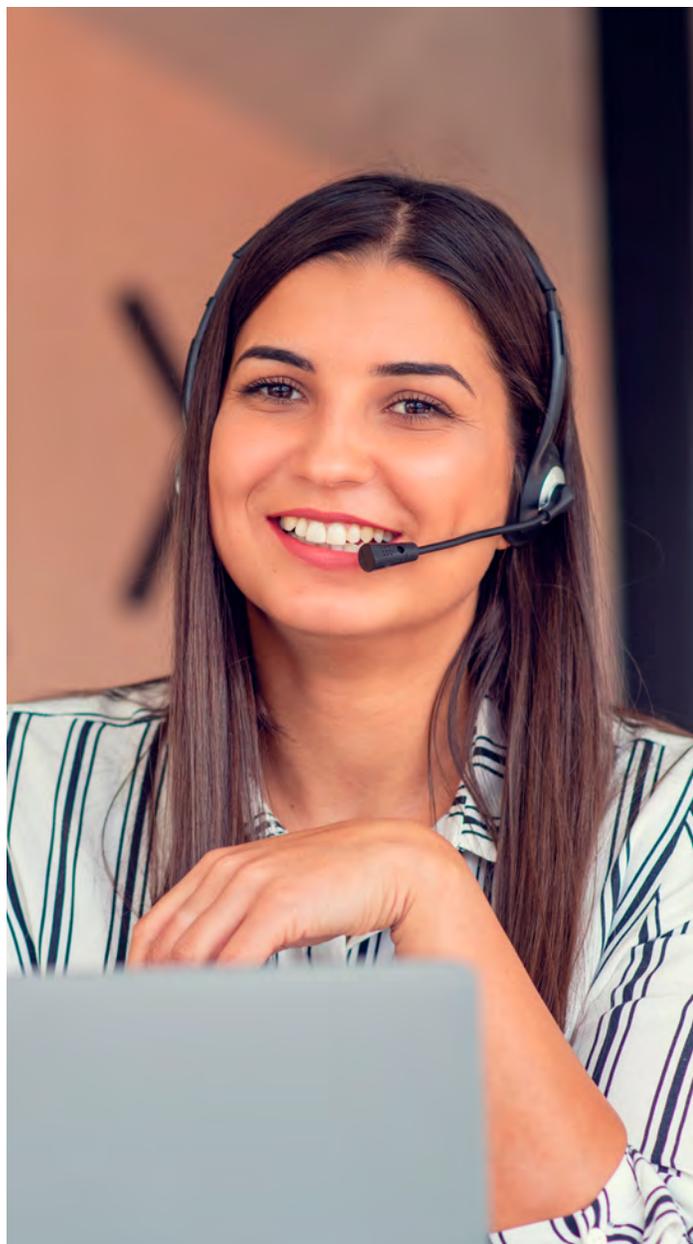


# LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

# LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

La CCQ interagit au quotidien avec les représentants des entreprises de construction ainsi qu'avec les travailleurs, les retraités et leur famille. S'y ajoutent les associations d'employeurs ou d'entrepreneurs et celles qui représentent les travailleurs. Tous ces gens forment la toile de l'industrie au profit de laquelle la CCQ établit son service à la clientèle.

Pour satisfaire aux demandes et aux attentes de ses clients de tous les horizons, la CCQ déploie un vaste ensemble de moyens. En tout temps, les clients ont accès à des services en ligne et téléphoniques automatisés. Ils ont la possibilité de joindre des documents électroniques lorsqu'ils communiquent avec nous via la section « Contactez-nous » du ccq.org. Ceux qui préfèrent communiquer directement avec une personne peuvent téléphoner ou se rendre à l'un ou l'autre des neuf points de service; un préposé sera alors en mesure de répondre à leurs demandes.



## LA DÉCLARATION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

La Déclaration de service à la clientèle présente les engagements de la CCQ quant aux moyens mis en œuvre pour satisfaire aux demandes de ses clients selon les délais prescrits. Toute personne qui souhaite consulter ce document peut le faire par l'entremise du site ccq.org.

## NOS PRINCIPAUX ENGAGEMENTS

### Vous vous présentez à un bureau régional?

#### Vous souhaitez faire une demande en personne...

Vous aurez accès à un préposé en moins de 20 minutes (si ce délai ne peut être respecté, vous en serez informé à l'avance).

<b>82%</b>	<b>80%</b>
RÉSULTAT	CIBLE

Engagement tenu dans 82 % des cas, comparativement à une cible de 80 %.

## Vous communiquez avec la CCQ par téléphone?

**Vous utilisez la ligne réservée aux salariés et au grand public...** Vous obtiendrez la communication avec un préposé en moins de trois minutes.

**35 %**      **80 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 35 % des cas, comparativement à une cible de 80 %.

**Vous êtes un employeur et vous utilisez la ligne réservée à votre intention...** Vous obtiendrez la communication avec un préposé en moins de deux minutes (sauf entre midi et 13 h).

**37 %**      **80 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 37 % des cas, comparativement à une cible de 80 %.

## Votre demande porte sur un service en particulier?

**Vous êtes un employeur et formulez une demande de lettre d'état de situation...**

Votre demande sera traitée dans un délai de trois jours ouvrables.

**99 %**      **90 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 99 % des cas, comparativement à une cible de 90 %.

**Vous voulez faire reconnaître vos heures et votre expérience de travail pour devenir compagnon...**

Votre demande de reconnaissance d'heures pour un classement dans l'apprentissage ou pour l'admission à l'examen de qualification sera traitée dans un délai de quatre semaines.

**97 %**      **90 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 97 % des cas, comparativement à une cible de 90 %.

**Vous demandez un certificat de compétence...**

La décision sera rendue dans un délai de trois jours ouvrables.

**96 %**      **90 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 96 % des cas, comparativement à une cible de 90 %.

**Vous avez passé l'examen de qualification...**

Vous recevrez les résultats dans un délai de deux semaines.

**99,9 %**      **100 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 99,9 % des cas, comparativement à une cible de 100 %.

**Vous êtes un employeur et vous soumettez une demande d'exemption...**

La demande sera traitée dans un délai de deux semaines.

**98 %**      **90 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 98 % des cas, comparativement à une cible de 90 %.

**Vous suivez une activité de perfectionnement et désirez recevoir le paiement de vos incitatifs financiers...**

Vous le recevrez dans un délai de trois semaines ou moins suivant la confirmation de votre présence à un cours à temps plein ou à temps partiel.

**99 %**      **100 %**  
RÉSULTAT      CIBLE

Engagement tenu dans 99 % des cas, comparativement à une cible de 100 %.

# À L'ÉCOUTE DES CLIENTS

La satisfaction des clients se situe au cœur des engagements de la CCQ. Être à l'écoute est le moyen par excellence pour recenser les pistes d'amélioration et corriger le tir lorsque des situations problématiques surviennent.

Ainsi, le Bureau des plaintes de la CCQ a mis en place et optimisé, en continu, un mécanisme de réception et de suivi des plaintes formulées par les clients.

**Vous avez transmis un commentaire, une suggestion ou une plainte de service...** Vous recevrez une réponse complète, claire et adaptée dans un délai de deux semaines.

Engagement tenu dans 97 % des cas, comparativement à une cible de 80 %.

**97%** RÉSULTAT  
**80%** CIBLE

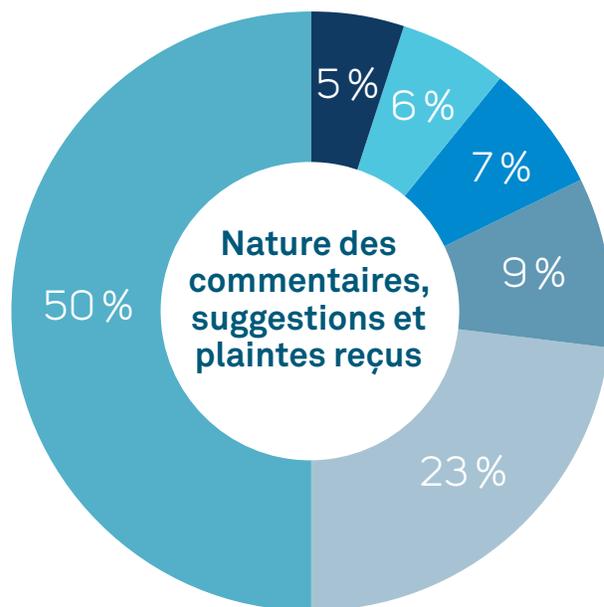
## LE BUREAU DES PLAINTES

En 2024, le Bureau des plaintes a traité 617 dossiers comprenant des commentaires, des suggestions ou des mécontentements de la part des clients. L'analyse de ces dossiers a permis de recenser :

**277**  
PLAINTES LIÉES  
AUX SERVICES RENDUS

**310**  
PLAINTES LIÉES  
AU RÈGLEMENT

**30**  
COMMENTAIRES CONSTRUCTIFS,  
SUGGESTIONS OU REMERCIEMENTS



- 50% Plaintes – réglementation
- 23% Plaintes – processus et délais de traitement
- 9% Plaintes – accessibilité des services
- 7% Plaintes – qualité de l'information
- 6% Plaintes – comportement du personnel
- 5% Commentaires constructifs, suggestions ou remerciements

## LE BUREAU DE RÉEXAMEN

Les activités du Bureau de réexamen de décisions témoignent de l'importance, pour la CCQ, d'être à l'écoute de ses clients. Cette unité de la Direction des avantages sociaux de la CCQ est appelée à recevoir les demandes de la clientèle de l'industrie, qui ont droit au réexamen d'une décision en matière d'avantages sociaux. En 2024, le Bureau de réexamen a reçu 286 nouvelles demandes.

## FORUM SUR LE SERVICE À LA CLIENTÈLE ET LES COMMUNICATIONS

Le Forum sur le service à la clientèle et les communications (SALC) est un lieu de rencontre entre les représentants de la CCQ et les représentants désignés des associations patronales et syndicales. Ce lieu vise à susciter la réflexion sur des sujets tels que la démarche d'amélioration du service à la clientèle, les enjeux de communications et l'identification de moyens permettant aux partenaires de faciliter la gestion du changement.

En 2024, une nouvelle formule des forums a été déployée avec l'introduction de forums SALC spéciaux, ciblant plus précisément la gestion des changements touchant les clientèles qui sont liées au déploiement du chantier numérique prévu en 2025.

## Activités en 2024

Nombre de séances de forums réguliers :

2

SYNDICALES

2

PATRONALES

1

CONJOINTE  
(syndicale et patronale)

Nombre de séances de forums spéciaux :

2

CONJOINTES

Nombre de participants :

20

PRINCIPAUX

## Sujets abordés en 2024 :

- présentation des différentes communications envoyées aux associations au courant de l'année, incluant notamment la modernisation dans l'industrie de la construction;
- présentation du bilan d'accessibilité téléphonique du service à la clientèle, du bilan annuel des statistiques de la Direction – Soutien aux relations de travail de l'industrie, de la nouvelle approche de prévention de l'équipe de vérification et d'enquête et du portait des activités sur les plateformes numériques;
- échanges collaboratifs sur l'expérience client et de transformation organisationnelle;
- présentation des résultats de satisfaction de la clientèle et échanges.





## AU SERVICE DES EMPLOYEURS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

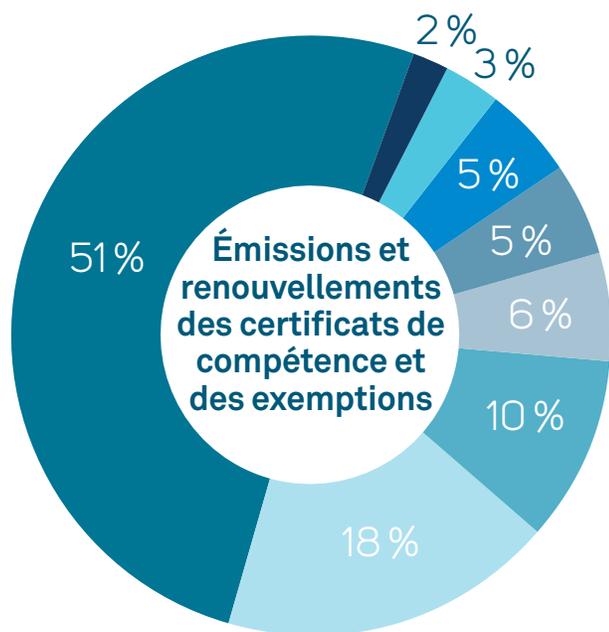
S'assurer de l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre exige des actions sur plusieurs plans : les programmes de développement et de qualification des compétences, l'émission de certificats, la gestion des bassins de main-d'œuvre et du Carnet référence construction ainsi que l'administration des régimes d'avantages sociaux à l'intention des travailleurs sont autant de domaines où le personnel de la CCQ met en pratique ses connaissances et son savoir-faire.

## LE CERTIFICAT DE COMPÉTENCE

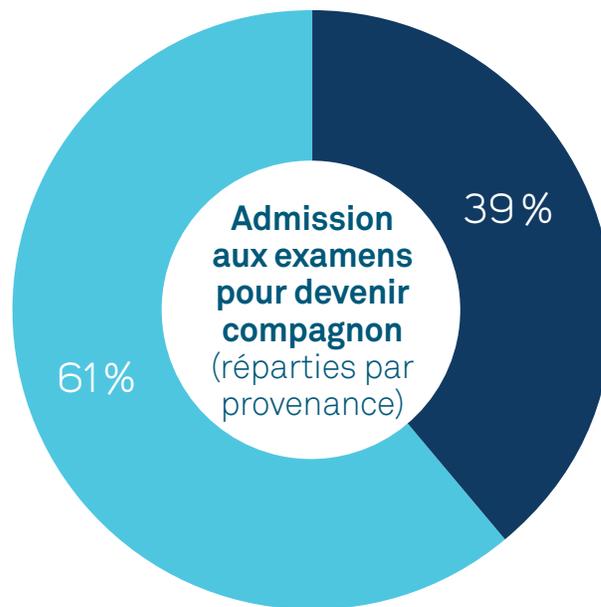
Le certificat de compétence constitue le principal outil qui accorde le droit de travailler sur la base de la formation ou de l'expérience acquise pour une occupation ou un métier donné. En fait, la CCQ s'assure de la compétence d'une personne avant de lui accorder le droit de travailler.

## IL EXISTE TROIS CATÉGORIES DE CERTIFICATS DE COMPÉTENCE :

- le **certificat de compétence compagnon (CCC)** pour une personne ayant démontré ses qualifications dans l'un ou l'autre des métiers de la construction;
- le **certificat de compétence apprenti (CCA)** pour une personne en mode d'apprentissage pour un métier donné (selon le métier, le certificat exige d'avoir complété une à cinq périodes de 2 000 heures chacune);
- le **certificat de compétence occupation (CCO)** pour une personne exerçant une activité sur les chantiers de construction à titre de manœuvre ou de manœuvre spécialisé.



51%	116 170	Compagnons CCC – renouvellements
18%	41 348	Apprentis CCA – renouvellements
10%	23 577	Occupation CCO – renouvellements
6%	13 695	Compagnons CCC – émissions
5%	11 009	Exemptions – émissions
5%	10 518	Apprentis CCA – émissions
3%	5 976	Occupation CCO – émissions
2%	4 352	Exemptions – renouvellements
<b>Total</b>	<b>226 645</b>	



61%	8 464	Apprentis du métier
39%	5 498	Reconnaissance d'expérience
<b>Total</b>	<b>13 962</b>	

# LES VOIES D'ACCÈS À L'INDUSTRIE

La CCQ dispose de différentes voies d'accès pouvant mener à la délivrance des certificats de compétence :

À noter que depuis décembre 2024, de nouvelles voies d'accès à l'industrie ainsi que des modifications à celles actuellement en place sont en vigueur, à la suite de l'adoption de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* par l'Assemblée nationale du Québec le 23 mai 2024. Toutefois, aucune donnée concernant ces nouvelles voies d'accès n'est actuellement disponible.



## 01

### La formation initiale (acquise en milieu scolaire)

En 2024, la CCQ a délivré 5 710 certificats de compétence à des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou collégiales (DEC), ayant complété un programme reconnu pour l'exercice d'un métier ou d'une occupation. De plus, 1 413 certificats de compétence apprenti ont été délivrés à des détenteurs d'une attestation d'études professionnelles (AEP), suivant la complétion de leurs formations courtes. En accordant de tels certificats, la CCQ contribue à bâtir la relève et à satisfaire les besoins de main-d'œuvre dans chaque région du Québec.

## 02

### La reconnaissance de l'expérience de travail en vue d'être admis à l'examen de qualification pour l'obtention d'un certificat de compétence compagnon (CCC)

Selon les règles en vigueur dans l'industrie de la construction, la CCQ permet aux personnes qui possèdent déjà une expérience pertinente et suffisante de s'inscrire à l'examen de qualification qui mène au statut de compagnon. Ces personnes devront alors prouver qu'elles ont effectué des heures associées à un métier ou une spécialité, soit dans un secteur non assujéti à la loi R-20, soit sur des chantiers à l'extérieur du Québec. Le nombre d'heures varie en fonction du métier ou de la spécialité du métier.

# 03

## La reconnaissance de l'expérience acquise hors de la construction en vue de l'obtention d'un certificat de compétence apprenti (CCA)

Une personne qui démontre avoir travaillé un nombre d'heures équivalent à 35 % de la durée d'apprentissage dans un métier (sauf le métier de grutier) peut demander un certificat de compétence apprenti (CCA). À la suite de cette reconnaissance d'expérience, cette personne sera « classée dans son apprentissage » et pourra poursuivre celui-ci, jusqu'à obtenir le droit de s'inscrire à l'examen de qualification qui mène au statut de compagnon.

# 04

## L'accès pour combler une pénurie de main-d'œuvre

Il peut arriver que dans une région de placement, la main-d'œuvre disponible pour un métier ou une occupation ne soit pas suffisante pour combler les besoins des entreprises. Pour gérer ces situations de déséquilibre entre l'offre et la demande, la CCQ met alors en branle un mécanisme appelé « ouverture de l'état des bassins de main-d'œuvre ». En effet, la réglementation permet de délivrer un certificat de compétence en situation de pénurie, pour combler le besoin de main-d'œuvre de l'employeur.



# 05

## L'accès en vertu des principes de mobilité professionnelle et des ententes de mobilité géographique

La première règle en ce qui concerne le droit de travailler sur les chantiers de construction du Québec demeure la compétence professionnelle, telle qu'attestée par le certificat de compétence. Comme le régime de qualification est le même pour tous les travailleurs à l'échelle de la province, la reconnaissance des métiers et des occupations se fait partout de la même manière. Cela permet un accès selon des règles de mobilité professionnelle ou géographique.

# 06

## L'accès à l'industrie de la construction pour les étudiants

Un étudiant inscrit dans un programme d'études reconnu peut demander l'émission d'un certificat de compétence apprenti (CCA) temporaire, dont la période de validité sera de six mois. Afin d'obtenir son CCA temporaire, l'étudiant doit fournir une lettre d'engagement d'un employeur enregistré à la CCQ, qui confirme l'intérêt de ce dernier à l'embaucher.

## PRIORITÉ À L'EMBAUCHE RÉGIONALE

À noter que, depuis le 30 novembre 2024, de nouvelles mesures d'assouplissement pour la mobilité interrégionale sont en vigueur, à la suite de l'adoption de la **Loi modernisant l'industrie de la construction** par l'Assemblée nationale du Québec le 23 mai 2024. Toutefois, aucune donnée concernant ces nouvelles mesures d'assouplissement n'est actuellement disponible.

L'embauche régionale a été établie comme l'un des principes fondamentaux de la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec. Il s'agit de la règle de base selon le **Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction**. Les règles régissant la mobilité sont appliquées sur la base des dispositions des conventions collectives négociées par les associations patronales et syndicales.

Toutefois, la nature de l'industrie de la construction implique que des règles de mobilité cohabitent avec le principe de l'embauche régionale. Autrement dit, il peut arriver que la disponibilité de titulaires d'un certificat de compétence soit insuffisante dans une région donnée; il faut alors appliquer les règles de mobilité pour combler ces besoins.

Il existe trois règles principales en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre.

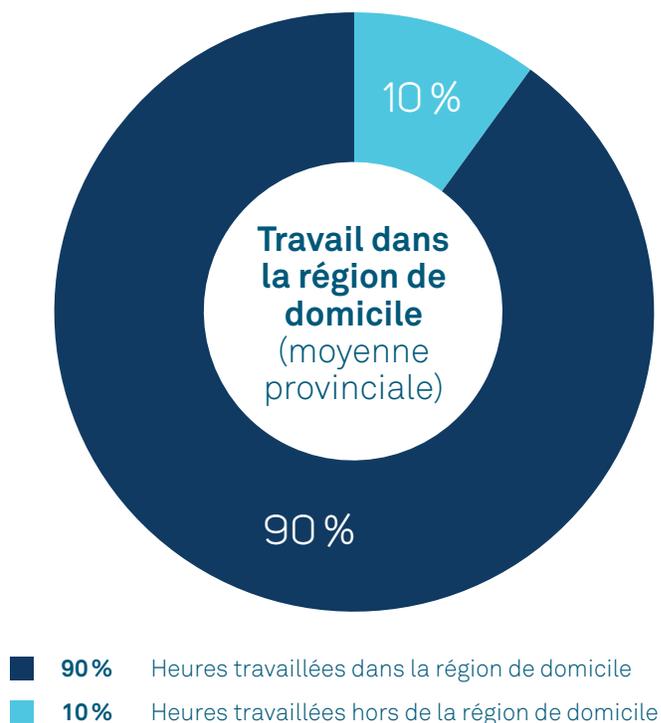
Dans le premier cas, une mesure s'ajoute avec la **Loi modernisant l'industrie de la construction**, permettant aux employeurs et employeuses de faire travailler un titulaire d'un certificat de compétence compagnon ou occupation en dehors de sa région de domicile, si cette personne a travaillé au moins 15 000 heures dans l'industrie.

Dans le deuxième cas, il s'agit de la réglementation qui reconnaît le droit des employeurs d'affecter un travailleur bénéficiant d'un statut « préférentiel » à n'importe quel chantier de la province. L'obtention d'un tel statut dépend d'un certain nombre de critères, dont le fait d'avoir travaillé un minimum de 750 heures (plutôt que 1 500 heures avant les nouvelles mesures d'assouplissement) pour le même employeur au cours des deux dernières années. Ce nombre d'heures est de 400 (plutôt que 500 heures avant les nouvelles mesures d'assouplissement) pour une femme ou une personne issue des Premières Nations et des Inuit ou représentative de la diversité, afin de favoriser leur rétention à l'industrie.

En 2024, 117 354<sup>1</sup> travailleurs pouvaient bénéficier du statut « préférentiel » pour au moins un employeur.

Dans le troisième cas, ce sont les conventions collectives qui entrent en ligne de compte. Les conventions de trois des quatre secteurs de la construction comptent des dispositions sur la mobilité. Par exemple, celle du secteur du génie civil et voirie accorde une plus grande mobilité aux travailleurs à l'échelle de la province, ce qui touche près des deux tiers de la main-d'œuvre de ce secteur.

En moyenne, un travailleur effectue 90 % de ses heures travaillées dans sa région de domicile, par rapport à 10 % hors de cette région. En 2024, les travailleurs domiciliés à la Baie-James ont enregistré le plus haut taux (99 %) d'heures travaillées dans leur région, tandis que les travailleurs domiciliés dans la région de Bas-Saint-Laurent–Gaspésie ont enregistré le plus bas taux (76 %) de la province.



<sup>1</sup> Cette donnée exclut les travailleurs et les travailleuses qui ont bénéficié des nouvelles mesures d'assouplissement depuis le 30 novembre 2024.

## LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE PROVENANT DE L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

La CCQ collabore à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec quant aux ententes intergouvernementales en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et des expériences de travail dans les métiers de la construction. Ces ententes visent à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et peuvent mener soit à la délivrance ou au renouvellement de certificats de compétence, soit à des exemptions de détenir un tel certificat, pour des personnes qualifiées de l'extérieur du Québec.

Sur le plan multilatéral canadien : la CCQ soutient la mobilité de la main-d'œuvre garantie par l'Accord de libre-échange canadien (ALEC), ainsi que par l'entente interprovinciale pour la mobilité des apprentis.

Sur un plan bilatéral, la CCQ gère trois ententes en vigueur avec l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador.

Sur le plan international, la CCQ participe à la gestion d'une entente intervenue avec la France, relativement à la reconnaissance des qualifications de sa main-d'œuvre.

## SOUTENIR L'EMPLOYABILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Autre volet qui exige une somme importante d'efforts : la gestion de l'employabilité des travailleurs. Cette dimension demande de colliger et de traiter avec précision un nombre considérable de données, qu'il s'agisse de la création ou de la mise à jour des dossiers des travailleurs, de la compilation des heures travaillées dans le cadre d'un carnet d'apprentissage, des crédits de formation accordés, etc.

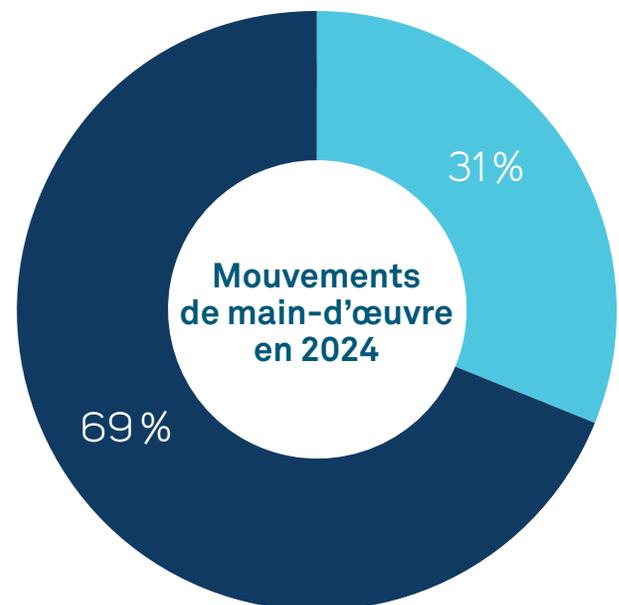
## MON PREMIER CHANTIER

Depuis 2011, les employeurs qui cherchent à recruter de nouveaux diplômés peuvent le faire à l'aide des services en ligne de la CCQ. Il s'agit d'une plateforme Web qui met en lien les finissants des centres de formation professionnelle et les entreprises qui misent sur la relève.

Au 31 décembre 2024, il y avait 395 diplômés inscrits, alors que 1 125 employeurs avaient utilisé ce service en cours d'année.

## LES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Un bassin de main-d'œuvre est constitué des titulaires d'un certificat de compétence apprenti pour un métier ou de titulaires de certificat de compétence occupation dans une région donnée. Il existe autant de bassins de main-d'œuvre que de métiers, en plus d'un bassin occupation dans chacune des régions de placement du Québec établies en vertu de la loi R-20.



69%	134 843	embauches
31%	60 693	fins d'emploi
<b>Total</b>	<b>195 536</b>	

## ALERTE PÉNURIE!

Il est possible de s'inscrire à un service d'alerte par courriel pour être informé, tous les jours, de l'état des bassins de main-d'œuvre.

À la fin de 2024, ce service comptait

**85 780**  
abonnés.

# LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE

## UN OUTIL DE PREMIER PLAN : LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

La CCQ est responsable de gérer une plateforme Web qui permet la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Le Carnet référence construction regroupe tous les services en ligne associés à la gestion et à la référence de main-d'œuvre. L'objectif est de permettre aux entreprises de recevoir des références de main-d'œuvre selon leurs besoins rapidement, efficacement et avec transparence.

### Le Carnet référence construction en bref

- La plateforme interactive permet aux employeurs d'exprimer leurs besoins quand ils ne sont pas en mesure de recruter la main-d'œuvre requise au sein de leur propre réseau.
- Les travailleurs mettent leurs compétences en valeur à l'aide d'un profil professionnel (l'équivalent d'un curriculum vitæ en ligne).
- Les associations titulaires de permis s'en servent pour recommander des candidats en toute transparence. Les titulaires de permis sont principalement les syndicats de l'industrie de la construction et, depuis décembre 2024, de nouveaux titulaires de permis s'ajoutent, à la suite de l'adoption de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* par l'Assemblée nationale du Québec le 23 mai 2024. Toutefois, aucune donnée concernant ces nouveaux titulaires n'est actuellement disponible.
- Le service informatisé propose aussi systématiquement une liste de références, toutes allégeances syndicales confondues.

Ainsi, d'une part, les associations syndicales sont informées des besoins de main-d'œuvre de manière simultanée. Et d'autre part, les employeurs bénéficient de plusieurs sources pour choisir les personnes qu'ils embauchent.

## UTILISATION DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION 2024

### Par les employeurs

Nombre de demandes de référence :

19 508

Nombre d'employeurs différents  
ayant demandé des références :

3 797

Nombre de postes à pourvoir pour lesquels  
on a manifesté un besoin de référence :

70 725

### Par les titulaires de permis

Nombre de réponses par les syndicats  
contenant au moins une candidature :

17 736

Réponse aux employeurs qui contenait  
au moins une candidature :

34 %

### Par les travailleurs

Nombre de profils professionnels remplis par  
les travailleurs actifs (fonctions avancées) :

29 593

Nombre de candidats individuels ayant  
fait l'objet d'une référence :

40 547

# LES EFFORTS DE DIVERSIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Constatant la faible présence des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction, la CCQ est en action.

Diverses initiatives ont été entreprises afin d'accroître et soutenir l'inclusion d'une main-d'œuvre compétente et diversifiée dans l'industrie de la construction. La CCQ a réalisé les travaux préparatoires pour déployer en 2025 une démarche collaborative optimisée, afin d'accroître l'efficacité et la maturité dans l'élaboration de plusieurs plans d'action de l'industrie de la construction œuvrant pour l'inclusion des groupes visés par la *Loi modernisant l'industrie de la construction*.

## LOI ASSURANT L'EXERCICE DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) de la CCQ est établi conformément à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

La mise à jour du plan d'action 2022-2024 a été adoptée par le conseil d'administration, le 3 avril 2024.

Ce plan est développé suivant le dénombrement des obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et vise à mettre en place des mécanismes de correction, afin de diminuer les enjeux qui touchent leur intégration à l'industrie de la construction, ou comme membres du personnel de la CCQ. Il tient compte des obstacles des quatre domaines suivants :

1

EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ

2

INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP

3

ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ

4

ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

Parmi les faits saillants des nouvelles actions réalisées en 2024, la CCQ a implanté le 3 septembre un processus d'identification volontaire dans ses systèmes, afin de permettre aux personnes visées par la *Loi modernisant l'industrie de la construction* de bénéficier des mesures qui leur sont destinées, ainsi que pour documenter la présence dans l'industrie de la construction des groupes sous-représentés, dont les personnes handicapées. Avec l'entrée en vigueur graduelle des mesures relatives à cette loi, l'assouplissement de la mobilité interrégionale est accessible depuis le 30 novembre 2024, notamment pour les personnes handicapées.

De plus, en vue d'alimenter le prochain plan d'action, la CCQ a réalisé un diagnostic pour analyser le PAPH actuel et proposer des pistes de solution.

Le déploiement des actions du PAPH s'est poursuivi, notamment par l'offre d'accommodements pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles pour la passation d'examens et la tenue d'activités de perfectionnement, la poursuite d'initiatives pour l'accessibilité numérique, ainsi que par la diffusion de communications de sensibilisation à l'interne et à l'externe. La CCQ a également réalisé une séance d'information sur l'industrie de la construction et les mesures d'inclusion des personnes handicapées, afin d'informer les organismes communautaires spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées. Enfin, au niveau organisationnel, les membres du personnel de la CCQ ont eu accès à une offre de formation bonifiée concernant l'inclusion des personnes handicapées, notamment à propos des situations de handicap invisible et de la neuroinclusion.

## STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La CCQ est visée par la *Loi sur le développement durable et la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)* qui en découle, laquelle présente la vision du gouvernement du Québec en cette matière.

La stratégie établit les objectifs et les résultats à atteindre pour l'ensemble des ministères et des organismes constituant l'administration gouvernementale.

La CCQ s'est notamment vue confier des attentes auxquelles elle répond dans son Plan d'action de développement durable (PADD), sous la forme de sous-objectifs de la stratégie à prioriser, posant le cadre de référence à l'élaboration de son Plan d'action de développement durable (PADD).

En février 2024, le conseil d'administration de la CCQ a adopté son nouveau Plan d'action de développement durable. Celui-ci comprend 16 actions qui s'inscrivent dans trois des cinq orientations de la SGDD, sur lesquelles la CCQ œuvrera jusqu'en 2027 :

- **Orientation 1**

Faire du Québec un pôle d'innovation et d'excellence en matière d'économie verte et responsable

- **Orientation 3**

Favoriser la participation de tous au développement durable du Québec

- **Orientation 5**

Créer un État exemplaire qui agit en faveur de l'innovation

# SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2024

## DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2027

### Action 1 : Accroître le taux de parties prenantes de la CCQ formées aux enjeux touchant le développement durable, incluant les notions d'économie circulaire et les compétences vertes

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
1.1.2 Accélérer le développement de l'économie circulaire	Pourcentage de membres des parties prenantes identifiées formées	15 %	20 %	Cible atteinte
1.2.1 Assurer le développement des compétences vertes				

Une formation portant sur l'économie circulaire a été donnée au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) le 21 novembre 2024.

### Action 2 : Accroître la main-d'œuvre formée sur l'économie circulaire via les activités de perfectionnement

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
1.1.2 Accélérer le développement de l'économie circulaire	Part de la main-d'œuvre formée via les activités de perfectionnement touchant l'économie circulaire	s. o.	s. o.	Non applicable

Aucune cible n'a été fixée pour 2024.

### Action 3 : Accroître la main-d'œuvre formée sur les compétences vertes via les activités de perfectionnement

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
1.2.1 Assurer le développement des compétences vertes	Part de la main-d'œuvre formée via les activités de perfectionnement touchant les compétences vertes	s. o.	852 participants	Non applicable

Aucune cible n'avait encore été fixée pour 2024; toutefois, la CCQ comptabilise annuellement la participation à ses activités de perfectionnement.

### Action 4 : Soutenir des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
3.1.2 Soutenir les groupes communautaires et les entreprises d'économie sociale	Nombre d'organismes soutenus annuellement	s. o.	s. o.	Non applicable

Aucune cible n'avait été fixée pour 2024.

### Action 5 : Accroître le nombre de personnes issues des groupes sous-représentés accompagnées vers des ressources en entrepreneuriat par le service existant de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
3.2.2	Appuyer l'entrepreneuriat des femmes, des Autochtones et des personnes issues de la diversité	Nombre de femmes, d'Autochtones ou de personnes issues de la diversité accompagnées par le service de la CCQ	s. o.	5	Non applicable

Aucune cible n'avait été fixée pour 2024; toutefois, le service d'information et d'accompagnement pour l'inclusion a pu accompagner cinq personnes vers des ressources en entrepreneuriat en 2024.

### Action 6 : Accroître le nombre d'actions soutenant l'offre de climat sain et inclusif dans l'industrie de la construction

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
3.2.3	Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	Nombre d'actions soutenant l'offre de climat sain et inclusif	À venir	3	Non applicable

Aucune cible n'avait encore été fixée en 2024; toutefois, la CCQ a mené trois actions soutenant l'offre de climat sain et inclusif dans l'industrie de la construction.

### Action 7 : Accroître le nombre de postes occupés par des personnes issues des Premières Nations et des Inuit en communauté, au sein de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
3.2.3	Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	Nombre de postes créés et pourvus	À venir	1	Non applicable

Aucune cible n'avait encore été fixée pour 2024; toutefois, une personne employée de la CCQ s'identifiant autochtone vivait dans sa communauté en 2024.

### Action 8 : Accroître la proportion des interventions structurantes de la CCQ ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.1.1	Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Proportion des interventions structurantes dont la durabilité a été évaluée	80 %	0 %	Non atteinte

De nombreux changements organisationnels en 2024 ont fait en sorte que le processus d'implantation de l'évaluation de la durabilité dans l'organisation n'a pas pu être mis en place cette année. Il est prévu de le faire en 2025.

## Action 9 : Accroître le soutien financier axé sur des études relatives au développement durable dans l'industrie de la construction

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.3.1	Accroître le soutien financier axé sur le développement durable	Nombre d'études soutenues annuellement	s. o.	s. o.	Non applicable

Aucune cible n'a été fixée pour l'année 2024. Un projet est actuellement à l'étude pour 2025.

## Action 10 : Consolider et bonifier l'intégration des principes d'investissement durable dans les politiques de placement administrées par la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.3.2	Favoriser la croissance des investissements et des placements qui répondent à des critères de durabilité	Taux de participation aux rencontres de la Table sur l'investissement durable de la CDPQ à laquelle la CCQ est conviée	100 %	100 %	Cible atteinte
		Mention et actualisation des principes d'investissement durable dans la politique de placement du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction	Intégration et mise à jour régulière en fonction de l'évolution de la stratégie et des pratiques d'investissement durable de la CCQ	Intégration et mise à jour régulière en fonction de l'évolution de la stratégie et des pratiques d'investissement durable de la CCQ	Cible atteinte
		Bonification de l'approche d'investissement durable appliquée aux Fonds sous gestion administrés par la CCQ	Création du plan de travail	Création du plan de travail	Cible atteinte

Le travail de consolidation et de bonification de l'intégration des principes d'investissement durable dans les politiques de placement administrées par la CCQ suit son cours et les cibles annuelles ont été atteintes.

## Action 11 : Accroître la proportion des acquisitions responsables de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.4.1	Accroître la part des acquisitions responsables	Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables ou des contrats conclus avec un fournisseur engagé dans une démarche valide en développement durable	25 %	27 %	Cible atteinte

La proportion des acquisitions de la CCQ intégrant des composantes responsables a dépassé la cible établie pour 2024.

### Action 12.1 : Réduire la consommation énergétique des bâtiments en propriété de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.6.1	Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	Consommation énergétique au mètre carré des bâtiments de la CCQ	Réduction de 3 % de la consommation	3,9 %	Cible atteinte

La réduction de la consommation énergétique des bâtiments de la CCQ a dépassé la cible établie pour 2024.

### Action 12.2 : Réduire la consommation d'eau des bâtiments en propriété de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.6.1	Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	Consommation d'eau des bâtiments de la CCQ	s. o.	s. o.	Non applicable

Aucune cible n'avait été établie pour 2024.

### Action 12.3 : Obtenir la certification BOMA BEST pour les bâtiments en propriété

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.6.1	Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	Proportion de bâtiments ayant reçu l'attestation	25 %	0 %	Non atteinte

La CCQ n'a pas été en mesure de certifier ses bâtiments en propriété pour 2024.

### Action 13 : Accroître le volume de la matière détournée des sites d'enfouissement dans la gestion des chantiers importants de construction et de rénovation de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE	
5.6.2	Accroître la gestion écoresponsable des chantiers de construction et de rénovation	Matière détournée des sites d'enfouissement (en tonnes)	5 tonnes	4,77 tonnes	Non atteinte

En 2024, la CCQ a seulement été en mesure de calculer le volume d'acier détourné des sites d'enfouissement.

### Action 14 : Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
5.7.1 Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	Nombre de bâtiments attestés <i>ICI On recycle +</i>	25 %	0 %	Non atteinte
	Mesure et analyse de performance par une caractérisation des matières résiduelles	50 % du parc immobilier caractérisé	0 %	Non atteinte

La CCQ n'a pas été en mesure d'obtenir l'attestation *ICI on recycle +*, ni de procéder à la caractérisation de ses matières résiduelles durant l'année 2024.

### Action 15 : Réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements en favorisant l'adoption de véhicules électriques ou de véhicules à faible consommation au sein de la CCQ

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
5.8.1 Réduire les émissions des GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Ratio de kilomètres parcourus en véhicules à faible consommation comparativement à celui des véhicules thermiques	s. o.	s. o.	Non applicable
	Consommation de carburant par litre au 100 km des véhicules	s. o.	s. o.	Non applicable

Aucune cible n'avait été établie en 2024.

### Action 16 : Accroître l'utilisation des programmes incitatifs au transport actif, collectif et aux solutions de rechange à l'auto solo offerts par la CCQ à ses employés

NUMÉRO DU SOUS-OBJECTIF DE LA SGDD	INDICATEUR	CIBLE 2024	RÉSULTAT 2024	ATTEINTE DE LA CIBLE
5.8.2 Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo chez les employés de l'État	Nombre de membres du personnel bénéficiant du programme de rabais sur le transport en commun offert par la CCQ	26	28	Atteinte

La CCQ a dépassé sa cible, avec 28 personnes ayant bénéficié du programme de rabais sur le transport en commun en 2024.



## L'INCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ISSUE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En 2024, les Premières Nations et les Inuit représentaient 0,39 %<sup>1</sup> de l'ensemble de la main-d'œuvre active dans l'industrie. Le nouveau Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit fixe comme cible globale d'atteindre au moins 1 % de représentativité des membres des Premières Nations et des Inuit d'ici 2034.

Concluant une démarche collaborative entreprise en 2019, la CCQ a complété en 2024 la tournée de consultation pour obtenir l'engagement officiel au plan d'action des partenaires des Premières Nations et Inuit, des associations patronales et syndicales, des ministères et des organismes publics, des commissions scolaires, des centres de services scolaires et des établissements d'enseignement, ainsi que de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction. Cette démarche a été marquée par trois temps forts au courant de l'année.

Le 28 février 2024, la CCQ a présenté à son conseil d'administration huit mesures au plan d'action sous la responsabilité de représentants des Premières Nations et des Inuit, ainsi que des ministères et organismes publics. Les travaux de concertation sur les mesures spécifiques

relatives aux Inuit, aux Cris et aux femmes des Premières Nations et Inuit se sont finalisés avec les associations patronales et syndicales et des représentants des Inuit, des Cris, des Jamésiens et des femmes autochtones du Québec.

Le 30 octobre 2024, le conseil d'administration de la CCQ a adopté la cible globale ainsi que la dernière série de mesures du plan d'action sous la responsabilité de la CCQ, soit quatre mesures spécifiques concernant les Cris, les Inuit et les femmes autochtones. De plus, la CCQ a présenté les engagements au plan d'action des associations patronales et syndicales.

Le 13 novembre 2024 la CCQ a lancé, en collaboration avec des représentants des Premières Nations et des Inuit, ainsi que des partenaires de l'industrie, le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit. Cette initiative résulte d'un travail collaboratif soutenu visant à renforcer la présence des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie.

La CCQ poursuit ses efforts en collaboration avec différentes parties prenantes, notamment par :

- la poursuite de l'implantation des deux ententes complémentaires, signées en 2020, relativement à l'intégration de la main-d'œuvre mohawk de Kahnawake à l'industrie de la construction du Québec;
- la collaboration entre la CCQ et le Bureau du travail de Kahnawake concernant l'industrie de la construction sur le territoire de Kahnawake pour sa mise en œuvre.

<sup>1</sup> La méthodologie de suivi des données relatives aux Premières Nations et aux Inuit a été revue, avec l'implantation de leur identification volontaire. Cela explique la baisse de 0,76 % à 0,39 % du taux de représentation, considérant que ce ne sont que les dossiers confirmés par les Premières Nations et les Inuit qui sont comptabilisés.

# L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

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

Parmi les faits saillants en 2024, la CCQ a bonifié la mesure du PAEF favorisant l'accès à l'industrie aux femmes diplômées dans des occupations spécialisées.

La CCQ a également implanté la mesure prévue à la *Loi modernisant l'industrie de la construction*, permettant de bonifier, à compter du 30 novembre 2024, une mesure du PAEF, en abaissant le seuil à 400 heures (au lieu de 500 heures) pour obtenir le statut de travailleuse préférentielle pour les femmes titulaires d'un certificat de compétence.

De plus, la CCQ a poursuivi ses efforts dans le déploiement du PAEF, par la promotion de l'industrie et des initiatives d'inclusion auprès de diverses parties prenantes, ainsi que par la publication du portrait statistique annuel 2023 des femmes dans la construction et par la mise à jour de l'Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction en faisant une comparaison entre les provinces du Canada.

La CCQ a procédé au démarrage et à la réalisation des travaux du diagnostic du PAEF 2015-2024, en vue d'alimenter l'élaboration du prochain PAEF.

La CCQ a confirmé sa participation à un projet pilote d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) du Secrétariat à la condition féminine (SCF), contribuant ainsi aux efforts gouvernementaux de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027.



# ZOOM SUR LES DONNÉES 2024

Même si nous constatons une hausse des femmes actives en 2024, il reste encore du chemin à parcourir pour augmenter la présence de celles-ci sur les chantiers.

**Augmentation notable de la part des femmes actives à 3,98 %**

## 7 885

FEMMES ONT ÉTÉ ACTIVES SUR LES CHANTIERS EN 2024

- Hausse modérée (+5 %) de 382 femmes de plus qu'en 2023.
- Pendant ce temps, le nombre d'hommes est demeuré stable, avec 190 002 hommes actifs.

**Légère augmentation de la part d'entreprises engageant des femmes, à 16,76 %**

## 4 658

ENTREPRISES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE FEMME EN 2024 SUR LES 27 798 ENTREPRISES TOTALES

- Hausse modérée (+4 %) avec 177 entreprises de plus qu'en 2023.

**Légère augmentation de la part d'entrées de femmes à 10,21 %**

## 1 594

FEMMES ONT TRAVAILLÉ POUR UNE PREMIÈRE FOIS DANS L'INDUSTRIE EN 2024

- Hausse modérée (+5 %) avec 73 entrées de femmes dans l'industrie de plus qu'en 2023.
- Notons qu'il y a eu une baisse des entrées chez les hommes (-4 %) portant leur nombre d'entrées à 14 014.



**Les femmes quittent toujours davantage les chantiers que les hommes**

## 17 660

FEMMES ONT AMORCÉ UNE CARRIÈRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ENTRE 1997 ET 2024

- Le taux d'abandon demeure un enjeu préoccupant. Déjà après un an dans l'industrie, il s'élève à 21 % pour les femmes, alors que pour les hommes il se situe à 13 %. Après cinq ans, l'écart se creuse considérablement en s'élevant à 52 % pour les femmes, comparativement à 32 % pour les hommes.



## L'INCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Parmi les initiatives phares réalisées en 2024, la CCQ a implanté, le 3 septembre, un processus d'identification volontaire dans ses systèmes, afin de permettre aux membres des groupes sous-représentés visés par la *Loi modernisant l'industrie de la construction* de bénéficier des mesures qui leur sont destinées, ainsi que pour documenter la présence dans l'industrie de la construction des groupes sous-représentés, dont les personnes immigrantes. Avec l'entrée en vigueur graduelle des mesures relatives à cette loi, l'assouplissement de la mobilité interrégionale est accessible depuis le 30 novembre 2024, notamment pour les personnes immigrantes.

La CCQ a mené des consultations auprès des partenaires dans le cadre de sa démarche collaborative visant l'élaboration d'un plan d'action pour l'inclusion des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction.

De plus, la CCQ a continué de collaborer avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour analyser les parcours des personnes immigrantes et de leurs employeurs utilisant le programme de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la construction.

# LE DÉVELOPPEMENT ET LA QUALIFICATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## Pour une main-d'œuvre compétente et polyvalente

La CCQ a le mandat de mettre en place des programmes et des activités de formation à l'intention de la main-d'œuvre. Selon l'esprit de la loi, la formation professionnelle a pour objet d'assurer une main-d'œuvre compétente et polyvalente en tenant compte des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés. Il s'agit également de favoriser l'emploi, la capacité d'adaptation, le réemploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Les activités de formation qui en résultent sont mises au point en collaboration avec les partenaires de l'industrie réunis au sein d'une structure décisionnelle et consultative constituée du conseil d'administration de la CCQ, du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), de ses 25 sous-comités professionnels et de ses 10 sous-comités régionaux.



## LES ACTIONS DE LA CCQ EN CETTE MATIÈRE PORTENT SUR QUATRE AXES PRINCIPAUX :

- 1 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE
- 2 SOUTENIR LA PROGRESSION DES APPRENTIS
- 3 FAVORISER LA FORMATION CONTINUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE
- 4 MAINTENIR, VOIRE AMÉLIORER, LES MÉCANISMES EN PLACE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE FORMATION SPÉCIFIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# UNE FORMATION EN TROIS TEMPS

## 1. La formation initiale

Il s'agit des programmes de formation professionnelle offerts par le réseau d'enseignement du Québec. Ces programmes permettent l'acquisition des compétences requises pour exercer l'un ou l'autre des métiers ou occupations de l'industrie de la construction. Ils mènent à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles ou d'un diplôme d'études collégiales techniques ou d'une attestation d'études collégiales (DEP, DEC et AEC).

Pour s'assurer de contenus pertinents et appropriés en lien avec la réalité de l'industrie, la CCQ effectue une analyse approfondie des métiers et occupations de la construction, et ce, avec la collaboration du ministère de l'Éducation (MLQ) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). C'est ce qui permet l'élaboration des programmes de formation professionnelle basée sur la réalité actuelle du métier ou de l'occupation. À ce jour, la CCQ a approuvé 31 programmes d'études offerts par le réseau scolaire.

## 2. L'apprentissage en chantier

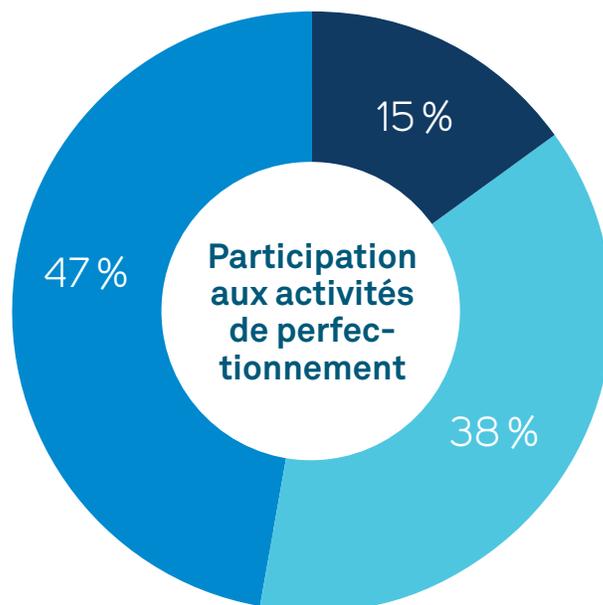
Cet apprentissage vient compléter la formation acquise dans un établissement d'enseignement. Il prévoit un nombre obligatoire d'heures travaillées sur des chantiers sous la supervision d'un compagnon. Selon le métier, l'apprentissage compte d'une à cinq périodes de 2 000 heures. Une fois le nombre d'heures exigé atteint, un examen de qualification du métier ou de la spécialité vient confirmer les compétences acquises au cours de ces périodes.

## 3. La formation continue

Il s'agit des activités de perfectionnement offertes aux travailleurs et aux entreprises afin d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre et de demeurer à l'affût de l'évolution des technologies et des pratiques dans l'industrie de la construction. Ainsi, pour maintenir son employabilité à un niveau optimal, la main-d'œuvre a la possibilité de s'inscrire à des activités de perfectionnement en lien avec son métier ou son occupation. Ces activités sont offertes sur une base volontaire, sur une base obligatoire pour les travailleurs non diplômés ou sur demande des entreprises.

# LA CERTIFICATION DES BOUTEFEUX

En vertu d'une entente avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la CCQ gère le processus de certification des boutefeux, les professionnels de l'utilisation des explosifs. Qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, sur un plateau de cinéma ou ailleurs, ces professionnels doivent se soumettre à l'examen écrit de la CCQ pour obtenir un certificat. En tout temps, en vertu d'une entente avec la Sûreté du Québec, la CCQ peut révoquer le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences. Au 31 décembre 2024, 720 personnes étaient titulaires d'un certificat de boutefeu.



■ 47 %	11 436	Formation obligatoire
■ 38 %	9 162	Formation volontaire
■ 15 %	3 531	Formation aux entreprises

## LE FONDS DE FORMATION DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Pour soutenir ses actions visant le perfectionnement de la main-d'œuvre, la CCQ s'appuie sur les ressources provenant du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction, dont elle assume la gestion.

Ce fonds, mis en place il y a plus de 20 ans, est doté d'un actif de quelque 241 M\$. Il permet entre autres de couvrir tous les frais directs et indirects de formation et de soutien à la clientèle qui doit se déplacer pour suivre sa formation (hébergement, transport, heures versées à la réserve d'assurance, etc.).

Ce fonds constitue un levier efficace afin d'encourager la main-d'œuvre et les entreprises à acquérir de nouvelles compétences ou à les actualiser.



**241 M\$**

EN ACTIF

**42 M\$**

COTISATION DES  
EMPLOYEURS

**46 M\$**

POUR LES PRINCIPALES  
SORTIES DU FONDS

**30 M\$**

POUR LES ACTIVITÉS  
DE PERFECTIONNEMENT

**3 M\$**

POUR LES ACTIVITÉS  
DE PROMOTION

**13 M\$**

POUR LES INCITATIFS  
VERSÉS AUX  
TRAVAILLEURS

# LES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

La CCQ assume certaines fonctions, normalement attribuées à la gestion des ressources humaines, pour l'ensemble de l'industrie de la construction au Québec. C'est ce qui l'amène à administrer et à développer des régimes complémentaires d'avantages sociaux (assurances, retraite, prévention, etc.), négociés entre les parties patronale et syndicale. Ces programmes visent à satisfaire les différents besoins de la main-d'œuvre et constituent un attrait important pour la rétention des personnes compétentes dans l'industrie.

Peu d'industries ont choisi de mutualiser des fonds collectifs pour des avantages sociaux à l'intention de la main-d'œuvre.

Ainsi, qu'il s'agisse d'une grande ou d'une petite entreprise, exerçant ses activités dans une région ou une autre, les cotisations patronales et salariales relatives aux avantages sociaux sont versées aux mêmes régimes de retraite et d'assurance collective, peu importe si les travailleurs changent ou non d'employeur en cours d'année.

La CCQ veille à tout mettre en œuvre pour assurer un service de premier ordre aux 180 570 travailleurs assurés par le régime d'assurance MÉDIC Construction et à leurs 213 631 personnes à charge, ainsi qu'aux 483 106 participants au régime de retraite (201 996 actifs, 176 655 inactifs et 104 455 rentiers).

## LES FONDS LIÉS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Régime  
d'assurance

ACTIFS DE  
**2,34 G\$**  
RENDEMENT  
**9,48 %**

Fond de  
congrés payés<sup>1</sup>

ACTIFS DE  
**651 M\$**  
RENDEMENT  
**5,83 %**

Régime de retraite  
supplémentaire  
des employés  
de l'industrie<sup>2</sup>

ACTIFS DE  
**33,8 G\$**  
RENDEMENT  
**6,74 %**

<sup>1</sup> Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.

<sup>2</sup> Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec.

## CONGÉS PAYÉS

La CCQ administre le fonds de vacances de la main-d'œuvre de la construction. Il s'agit d'une forme d'épargne systématique pour chaque heure travaillée (13 %), ce qui constitue la somme à verser aux travailleurs pour chacune des deux périodes chômées au cours de l'année (hiver et été).

Devenues officielles en 1970 par un décret gouvernemental, les vacances de la construction sont inscrites à l'intérieur des conditions de travail convenues entre les employeurs et travailleurs. C'est à l'été 1971 qu'elles prennent effet pour la première fois au Québec. Durant la période estivale, on estime qu'environ le quart de la main-d'œuvre active du Québec prend aussi ses vacances.

En 2024, la CCQ a ainsi distribué 368 000 paiements de vacances, pour un total de 1 217 M\$.

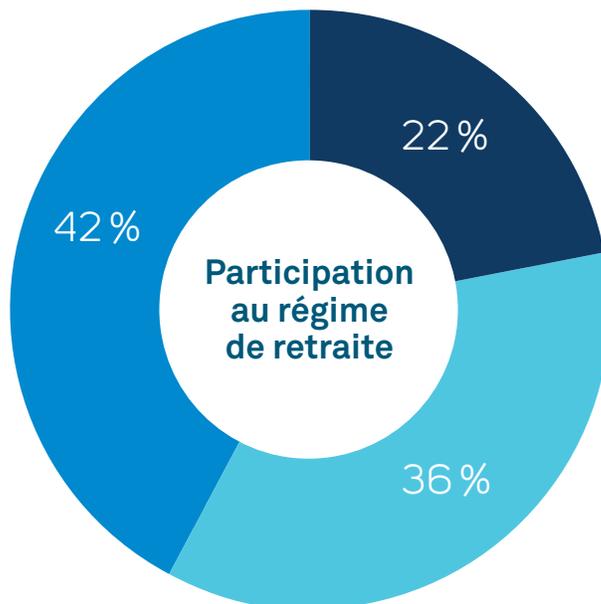
## RÉGIME DE RETRAITE

Le régime de retraite de l'industrie de la construction prévoit, selon la situation du participant, le paiement d'une rente ou d'un montant forfaitaire. Pour ses heures travaillées depuis 2005, le participant accumule des cotisations salariales et patronales.

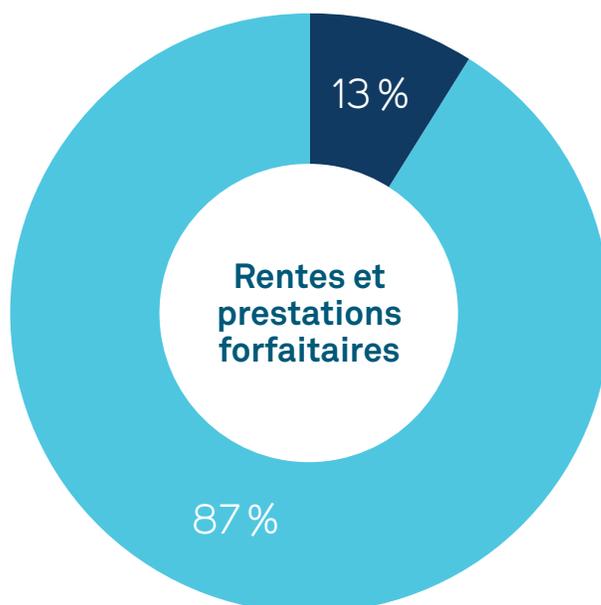
À la retraite, sous réserve de l'atteinte de certains critères, ses cotisations pourront être converties en rente. Pour ses heures travaillées avant 2005, à certaines conditions, un travailleur peut obtenir une rente sans réduction à compter de 55 ans ou une rente réduite dès l'âge de 50 ans. Son admissibilité dépend du nombre d'heures travaillées dans l'industrie inscrites à son dossier.

Une prestation en cas de décès pourrait aussi être versée au conjoint ou aux bénéficiaires, selon les règles définies par le régime.

Le participant qui cesse de travailler dans l'industrie de la construction peut, à certaines conditions, recevoir la valeur de ses droits accumulés dans le régime sous forme de montant forfaitaire ou de transfert dans un autre véhicule financier destiné à la retraite. Depuis le 31 décembre 2017, les sommes retirées pour le service avant 2005 sont généralement payables selon le degré de solvabilité, sans excéder 100 %.



■ 42 %	201 996	Participants actifs
■ 36 %	176 655	Participants inactifs
■ 22 %	104 455	Rentiers

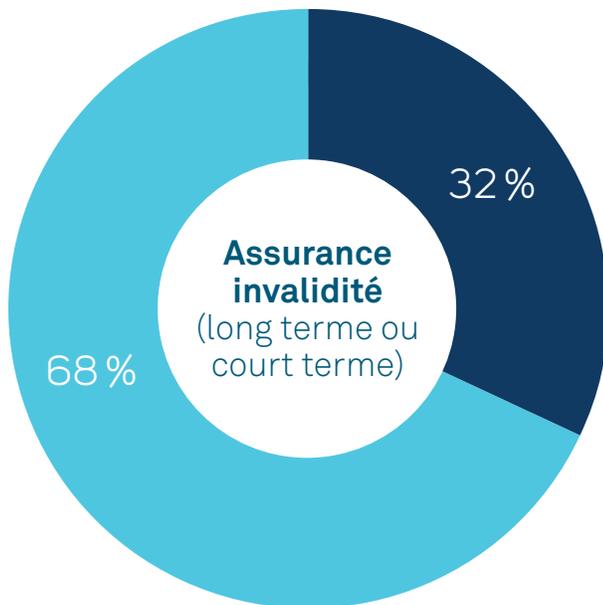


■ 87 %	953 355 000 \$	Rentes et prestations forfaitaires de retraite
■ 13 %	137 795 000 \$	Autres prestations forfaitaires

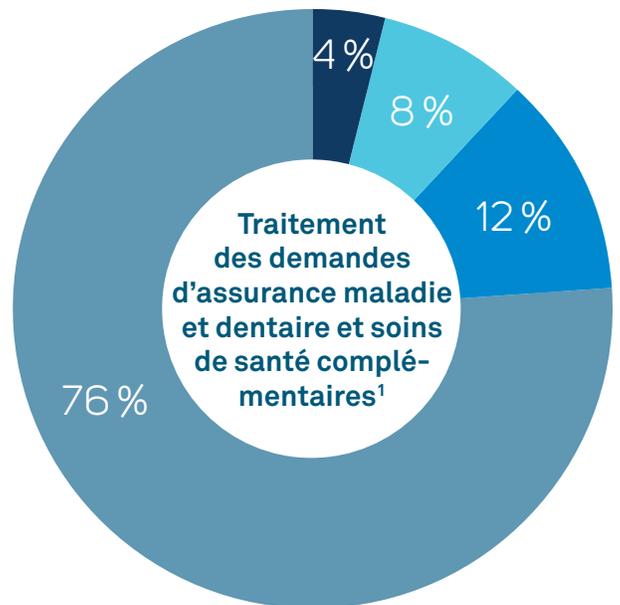
## RÉGIMES D'ASSURANCE

MÉDIC Construction, le régime d'assurance des travailleurs de l'industrie de la construction, offre un large éventail de protections. Selon la couverture détenue, le travailleur assuré et ses personnes à charge peuvent bénéficier des protections suivantes :

- l'assurance maladie (remboursement de médicaments, chambre d'hôpital, soins de la vue, soins dentaires, soins paramédicaux, frais de laboratoire, frais en cas d'urgence médicale à l'étranger, etc.);
- l'assurance vie et mutilation accidentelle;
- l'assurance salaire en cas d'invalidité pour le travailleur assuré seulement (maladie, accident personnel).



<span style="color: #00A0C0;">■</span> <b>68%</b>	16 940 000\$	Prestations versées en invalidité long terme
<span style="color: #002D4F;">■</span> <b>32%</b>	8 080 000\$	Prestations versées en invalidité court terme



<span style="color: #002D4F;">■</span> <b>76%</b>	8 595 234	Transactions pour les médicaments traitées électroniquement
<span style="color: #0056B3;">■</span> <b>12%</b>	1 292 504	Transactions pour les soins dentaires traitées électroniquement
<span style="color: #00A0C0;">■</span> <b>8%</b>	861 469	Transactions pour les soins de santé complémentaires traitées électroniquement
<span style="color: #002D4F;">■</span> <b>4%</b>	495 504	Transactions traitées manuellement

<sup>1</sup> Les transactions traitées manuellement incluent des médicaments, des soins dentaires et des soins de santé complémentaires, ainsi que des demandes d'autorisations préalables.

## Prestations d'assurance en 2024

PRESTATIONS VERSÉES  
EN INVALIDITÉ COURT TERME

**8,080 M\$**

PRESTATIONS VERSÉES  
EN INVALIDITÉ LONG TERME

**16,940 M\$**

PRESTATIONS VERSÉES  
EN ASSURANCE VIE

**15,737 M\$**

PRESTATIONS VERSÉES  
EN ASSURANCE MALADIE

**576,375 M\$**



### Le programme Construire en santé

Le programme Construire en santé vise l'amélioration de la santé des travailleurs de la construction bénéficiaires du régime d'assurance et de leurs personnes à charge en :

- soutenant l'adoption de saines habitudes de vie;
- remboursant des traitements liés à l'alcoolisme, la toxicomanie, le jeu compulsif, la dépression majeure ou la violence;
- offrant un programme d'aide aux employés (résolution de problèmes psychologiques, familiaux ou conjugaux, services d'orthopédagogie ou d'ergothérapie).

En tout temps, les assurés et leurs personnes à charge peuvent communiquer avec le programme Construire en santé, qui sera en mesure d'évaluer la situation et de les diriger vers les bonnes ressources.

# VISER LA CONFORMITÉ AUX LOIS, AUX RÈGLEMENTS ET AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

La mission de la CCQ inclut la conformité à la loi R-20, aux règlements qui en découlent, ainsi qu'aux dispositions des quatre conventions collectives sectorielles (industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie ainsi que résidentiel). Sa première préoccupation consiste à faire en sorte que les travailleurs et les employeurs sur les chantiers aient les compétences nécessaires pour garantir la qualité des ouvrages, ainsi que la sécurité des biens et des personnes.

En poursuivant ce volet de sa mission, la CCQ vise deux objectifs : assurer une concurrence loyale et favoriser un climat de travail sain à l'échelle de l'industrie. Ainsi, elle contribue à la lutte contre le travail non déclaré et l'évasion fiscale, en étant notamment à l'affût des stratagèmes de contournement. C'est ce qui l'amène à continuellement raffiner ses méthodes et stratégies.

Chaque jour, quelque 429 employés de la CCQ – inspecteurs, techniciens en vérification aux livres, enquêteurs, agents de support technique, gestionnaires aux opérations, etc. – voient à ce que les activités de l'industrie de la construction soient conformes à la réglementation. Répartis sur l'ensemble du territoire du Québec, ils disposent généralement de pouvoirs de vérification et d'enquête, ainsi que d'un large éventail de moyens d'intervention en ce qui concerne tant la vérification que les enquêtes.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS  
RENCONTRÉS

146 937

NOMBRE D'INTERVENANTS  
(EMPLOYEURS, DONNEURS  
D'OUVRAGE, ETC.) RENCONTRÉS

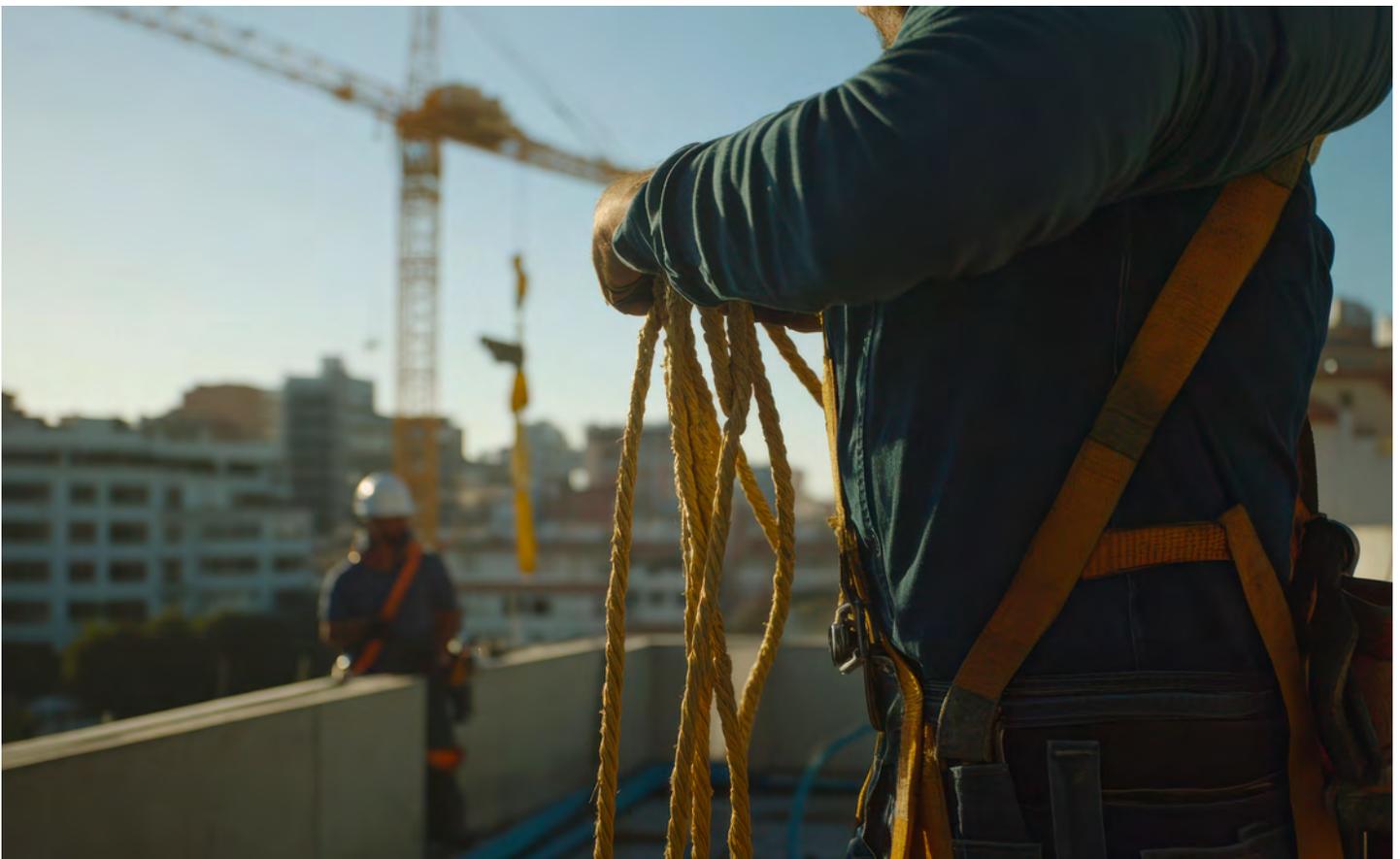
65 245

NOMBRE DE VÉRIFICATIONS  
EN CHANTIER

49 097

# PRINCIPALES INFRACTIONS

	2024	2023	2022	2021
Non-détention de certificat de compétence	4 176	3 583	3 253	3 446
Travail, autre métier	593	554	514	679
Non-enregistrement à la CCQ	808	665	580	692
Non-détention d'une licence de la RBQ	796	575	565	649
Ratio et apprenti seul	754	608	650	876
Refus ou entrave	120	87	109	147
Travaux non permis durant un congé annuel obligatoire	12	9	5	12
Non-respect d'une ordonnance de suspension des travaux	7	3	1	1
Autres infractions	169	178	137	38
<b>TOTAL</b>	<b>7 435</b>	<b>6 262</b>	<b>5 814</b>	<b>6 540</b>



# POUR DES CHANGEMENTS DE COMPORTEMENTS DURABLES

La stratégie de la CCQ vise à favoriser l'adoption de comportements adéquats par les employeurs et les travailleurs, et ce, de façon durable. Cette stratégie comprend des actions selon deux axes.

## 1. AGIR POUR UN CLIMAT SAIN

Afin d'assurer que les travaux de construction soient effectués dans un climat sain sur les chantiers, la CCQ porte une attention particulière et intervient systématiquement dans tous les cas d'intimidation et d'événements violents qui lui sont rapportés. Ces cas peuvent aussi bien se produire entre travailleurs et employeurs qu'à l'endroit d'employés de la CCQ.

**10** DOSSIERS POUR INTIMIDATION À L'ENDROIT DE TRAVAILLEURS OU D'EMPLOYEURS ONT ÉTÉ TRAITÉS.

**47** DOSSIERS POUR INTIMIDATION À L'ENDROIT D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA CCQ ONT ÉTÉ TRAITÉS.

En 2024, la CCQ a traité huit dossiers concernant l'interdiction de porter atteinte à la liberté syndicale d'une personne en l'intimidant ou en exerçant à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte (article 101 de la loi R-20).

De plus, en 2024, la CCQ a ouvert deux dossiers concernant l'intimidation ou la menace exercée dans le but de provoquer une entrave, un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier.

## En 2024, la CCQ a notamment déployé les moyens suivants pour favoriser la concurrence loyale :

Vérifications en chantier :

**49 097**

Visites en place d'affaires réalisées dans le cadre d'une vérification aux livres :

**340**

Visites aléatoires en place d'affaires :

**136**

Suspensions de chantier :

**39**

Assignations à comparaître :

**0**

Infractions détectées en chantier :

**7 435**

Recommandations de recours pénaux :

**4 193**



## 2. FAVORISER LA CONCURRENCE LOYALE

Pour favoriser une concurrence loyale sur les chantiers du Québec, la CCQ adopte d'abord une approche préventive.

Pour ce faire, elle communique avec les différents acteurs de l'industrie, tels que les donneurs d'ouvrage, les associations et les employeurs à propos de leurs droits et responsabilités, des pouvoirs de la CCQ et de la collaboration attendue avec son personnel.

Puisque la prévention est au cœur des stratégies qui consistent à assurer un climat sain et une concurrence loyale dans l'industrie de la construction, les actions en ce sens se sont poursuivies en 2024. La voie de la communication et de la sensibilisation permet d'obtenir un haut niveau de conformité de manière volontaire et d'assurer de façon durable un meilleur respect de la loi et des réglementations. En 2024, la CCQ a entre autres réalisé 212 rencontres auprès de donneurs d'ouvrage et d'associations et elle a contacté 844 nouveaux employeurs. Un peu plus de 3 200 finissants ont été rencontrés dans les écoles de métier.

Pour ce qui est des contrevenants chroniques, la CCQ met tout en œuvre pour s'assurer d'un changement durable de comportement. Pour y arriver, elle fait appel à l'ensemble des pouvoirs dont elle dispose, tout en coordonnant ses actions avec celles d'autres organismes de surveillance susceptibles d'intervenir efficacement dans le dossier. Ainsi, la CCQ collabore, entre autres, avec Revenu Québec, l'Unité permanente anticorruption (UPAC), la Régie du bâtiment du Québec, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et les corps policiers, dont la Sûreté du Québec, l'Autorité des marchés publics (AMP) et le Registraire des entreprises du Québec.

C'est parfois en transférant le dossier étoffé d'un contrevenant à l'organisme le mieux placé pour agir de façon décisive que la CCQ favorise la concurrence loyale dans l'industrie.

L'ensemble des actions de détection de la non-conformité que mène la CCQ contribue à la lutte à l'évasion fiscale. En effet, lorsque la CCQ travaille à s'assurer que l'ensemble des heures assujetties dans l'industrie soit déclaré, elle vise à retourner une partie de l'activité de construction à l'économie réelle. Par le fait même, elle s'assure que les déductions fiscales appropriées soient rendues à l'État.

De plus, la CCQ met en œuvre une réponse spécifique aux problématiques liées aux stratagèmes de contournement de la loi qui comportent des éléments d'évasion fiscale ou qui contribuent à la concurrence déloyale. On peut penser, par exemple, à des situations de travail non déclaré, de blanchiment d'argent ou d'infiltration de réseaux illicites dans certains secteurs de l'industrie. La CCQ dénonce systématiquement ces situations à Revenu Québec. En 2024, 92 dossiers ont ainsi été transférés à Revenu Québec.

Afin de consolider ses efforts de prévention et de visibilité dans les secteurs, périodes et lieux jugés les plus problématiques, la CCQ met en place des opérations ciblées. Considérant le niveau élevé d'activité de l'industrie et la rareté de la main-d'œuvre, certaines entreprises décident d'élargir les horaires de travail. En effet, les journées de travail débutent plus tôt, finissent plus tard, et certains chantiers se poursuivent la fin de semaine. Ainsi, des opérations ciblées ont été menées pendant ces périodes, y compris durant les congés estivaux, et ce, à l'échelle provinciale. En 2024, près de 9 000 vérifications en chantier ont eu lieu en dehors des heures normales d'opération et plus de

17 000 travailleurs y ont été rencontrés. Les actions entreprises en 2024 ont conduit à un niveau de présence exceptionnel des inspecteurs lors de ces périodes.

De plus, des équipes entièrement consacrées à la prévention et à la couverture des grands chantiers ont été assidûment formées puis déployées dans des régions où le volume d'activité est important. Soulignons en particulier la région du Centre-du-Québec, qui connaît un développement économique accéléré, entre autres grâce à la filière batterie, dont les chantiers occuperont ultimement plus de 3 000 travailleurs simultanément. La CCQ a donc pris l'initiative d'offrir un service d'accompagnement et de prévention pour ces chantiers d'envergure. Chacun des chantiers ciblés dispose ainsi des services d'une équipe de vérification de la CCQ afin notamment de répondre aux questions des différents acteurs qui y œuvrent et de les accompagner dans la recherche de solutions. Une multitude de bénéfices résultent de cette initiative :

- Relations de travail harmonieuses et diminution du risque d'interruption de travail;
- Meilleur niveau de conformité en regard des lois et de la réglementation régissant l'industrie de la construction;
- Déclaration volontaire des heures travaillées.

Une initiative similaire a aussi été mise en œuvre à Montréal alors que des travaux majeurs sont en cours afin d'assurer la pérennité des infrastructures du Parc olympique. Pas moins de 22 chantiers y ont vu le jour, dont celui du démantèlement de la toiture du Stade olympique, totalisant des investissements d'un peu plus de 850 millions dollars. L'équipe des grands projets était à pied d'œuvre pour suivre ce projet. Des spécialistes ont été impliqués pour faciliter le suivi du chantier dans les différents axes touchés par l'application de la loi R-20, soit l'application des conventions collectives, la détention de certificats de compétence appropriés et la déclaration des heures travaillées.

## Contribution à l'UPAC

Depuis 2011, l'UPAC accueille des experts de la CCQ pour traiter les dossiers de l'industrie de la construction. En 2024, ils ont été neuf à y travailler. Ils ont notamment porté une attention particulière aux travaux de réfection du tunnel Louis-Hyppolyte-La Fontaine reliant Longueuil à Montréal.

## ACCES construction

La mission du comité ACCES construction (Actions concertées pour contrer les économies souterraines dans le secteur de la construction), est de contribuer, par des actions concertées, à accroître la conformité des entrepreneurs, des employeurs et des travailleurs du secteur de la construction à l'égard des diverses obligations légales auxquelles ils sont assujettis. À cette fin, ACCES construction a pour mandat d'établir les orientations et les priorités d'action de la lutte contre les économies souterraines, d'assurer et d'optimiser l'échange d'information entre les membres du comité, et de découvrir les stratagèmes d'évasion fiscale et de non-respect des obligations légales.

Le comité regroupe des représentants de la CCQ, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), du Directeur des poursuites criminelles et pénales, du ministère des Finances, du ministère du Travail, de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), de Revenu Québec, de l'Autorité des marchés publics (AMP) et le Registraire des entreprises du Québec.

En tant que membre actif du comité ACCES construction, la CCQ a poursuivi en 2024 la lutte contre l'évasion fiscale, le travail non déclaré et le non-respect des obligations légales dans ce secteur. Plus précisément, 1 194 visites de chantiers communes avec d'autres organismes se sont tenues. Sa participation se traduit également par la transmission d'informations relatives à des irrégularités potentielles à diverses lois, qui sont constatées par la CCQ dans le cadre de ses activités de vérification et d'enquête avec d'autres organismes. Ainsi, la CCQ a signalé 1 221 dossiers à d'autres organismes.



# LE RÉSULTAT DES INTERVENTIONS

Les interventions de la CCQ comptent deux grandes catégories : les vérifications et les enquêtes. Il peut en résulter des recours pénaux ou civils.

Dans le cas des recours civils, la CCQ dirige elle-même les dossiers auprès des tribunaux. Il s'agit, majoritairement, de recours au nom des travailleurs pour percevoir des sommes impayées par les employeurs (salaire, cotisations de vacances, etc.).

Pour les recours pénaux, une fois le dossier établi, la CCQ recommande au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) d'entamer les procédures. L'une des infractions les plus courantes est la non-détention de certificat de compétence, une pratique qui trace la voie au travail non déclaré et à d'autres contraventions aux règles de l'industrie.

Dossiers pénaux transmis au DPCP  
au cours de la période :

**4 193**

Ratio de culpabilité :

**89 %**

Vérifications aux livres des entreprises  
de construction :

**1 459**

Sommes réclamées au nom des travailleurs :

**25 681 719 \$**

Sommes obtenues au nom des travailleurs  
(réclamations pour 2024 et les années précédentes) :

**23 508 931 \$**



# REVUE FINANCIÈRE 2024

# ANALYSE PAR LA DIRECTION

L'année 2024 marque un sommet historique dans les activités de l'industrie de la construction. Ce solide niveau d'activité a eu des effets positifs importants sur les revenus du Fonds général d'administration (FGA) de la CCQ et sur les fonds administrés par la CCQ pour le compte des salariés, des employeurs ainsi que des associations patronales et syndicales.

## HEURES TRAVAILLÉES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les sommes perçues pour l'ensemble des fonds sont directement liées à l'activité dans l'industrie de la construction. L'activité de construction a atteint un niveau historique de 210,8 M d'heures travaillées, soit une hausse de 1 % en 2024, comparativement à 208,1 M d'heures comptabilisées pour l'année 2023. Combiné à la hausse des taux de salaire moyen dans l'industrie, ce niveau d'activité se traduit par des cotisations de l'ordre de 4,0 G\$ pour l'année 2024, soit une hausse de 0,2 G\$, ou 4,9 % par rapport à l'année précédente.

## LA GESTION DES PLACEMENTS

La valeur des fonds administrés par la CCQ totalise près de 37,0 G\$. Les rendements des marchés financiers ont une incidence importante sur l'évolution financière de ces actifs.

L'année 2024 est marquée par une réduction de l'inflation, qui se rapproche des cibles des banques centrales. La Banque du Canada a baissé son taux directeur à cinq reprises en 2024, soit de 5,00 % à 3,25 %.

Cet environnement économique a engendré une performance positive pour la majorité des catégories d'actifs.



## FONDS SOUS GESTION INTERNE DE LA CCQ

La valeur des placements des fonds autres que ceux confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) totalisait 3,3 G\$ au 31 décembre 2024, soit une augmentation d'environ 0,4 G\$ comparativement à celle de la fin de l'exercice 2023. La gestion de ces placements est confiée à des gestionnaires externes de portefeuilles d'actifs spécialisés.

Ces derniers sont encadrés par des politiques de placement recommandées par le Comité de placement et entérinées par le conseil d'administration de la CCQ.

Les politiques de placement visent à maximiser les rendements compte tenu :

- Des caractéristiques et des engagements des différents Fonds;
- Du potentiel de rendement des différentes catégories d'actifs permises;
- Du niveau de risque associé aux placements.

Pour un sommaire de la répartition par classe d'actif des placements sous gestion interne, le lecteur doit se reporter à la note 11 – Placements sous gestion interne aux états financiers ainsi qu'à la note 8.1 – Placements sous gestion interne des états financiers du Régime supplémentaire des rentes.

Quant à la note 28 – Instruments financiers et contrats d'assurance et à la note 9 – Instruments financiers du Régime supplémentaire des rentes, elles donnent plus de détails sur la composition des portefeuilles de référence et la gestion des risques liés aux instruments financiers des différents fonds.

Dans l'environnement économique de 2024, les régimes d'assurance et le fonds de formation, qui ont des politiques de placement diversifiées, ont enregistré des rendements positifs de 9,48 % et de 10,30 %, respectivement, représentant des valeurs retranchées de -3,30 % et de -4,12 % par rapport à leurs indices de référence. Ces rendements absolus sont grandement supérieurs à ceux observés l'année dernière.

Le Fonds de congés payés et le Fonds général d'administration (FGA) affichent des rendements positifs de 5,83 % et de 5,31 % et des valeurs ajoutées de 0,42 % et de 0,41 %, respectivement. Ces performances sont attribuables à la bonne performance des placements à court terme, favorisée par le niveau du taux directeur de la Banque du Canada. Les autres fonds ont bénéficié du niveau actuel des taux courts termes en réalisant une performance de 5,51 %, soit une valeur ajoutée de 0,61 %.

Le tableau suivant présente les rendements historiques réalisés pour les fonds ayant des politiques de placements distinctes.

### Rendements des fonds sous gestion interne Pour les périodes terminées le 31 décembre – en pourcentage

	RÉGIMES D'ASSURANCE	FONDS DE FORMATION	FONDS DE CONGÉS PAYÉS	FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION (FGA)	AUTRES FONDS <sup>1</sup>
2024	9,48 %	10,30 %	5,83 %	5,31 %	5,51 %
2023	6,53 %	6,27 %	5,99 %	5,47 %	5,70 %
2022	-4,83 %	-4,37 %	0,14 %	1,16 %	2,53 %
2021	7,62 %	9,47 %	0,19 %	0,29 %	0,61 %
<b>Moyenne 4 ans</b>	<b>4,70 %</b>	<b>5,42 %</b>	<b>3,04 %</b>	<b>3,06 %</b>	<b>3,59 %</b>

<sup>1</sup> Les autres fonds sont : Fonds de réclamation, Fonds de contributions sectorielles, Fonds de cotisations patronales, Fonds de cotisations syndicales, Fonds d'indemnisation, Fonds de qualification, Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et une portion de l'encaisse du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction pas encore transmise à la CDPQ.

## FONDS CONFIÉS À LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC (CDPQ)

En vertu de la loi R-20, la CCQ doit confier à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) la gestion des fonds du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Au 31 décembre 2024, la valeur de ces fonds s'élevait à 33,6 G\$, en hausse de 2,6 G\$ (ou +8,5 %) par rapport à l'année précédente. La politique de placement de ce régime de retraite est recommandée par le Comité de placement et entérinée par le conseil d'administration de la CCQ. Cette politique de placement mise sur des investissements guidés par le passif et inclut une forte pondération en obligations.

Pour un sommaire de la répartition par classe d'actif des placements à la CDPQ, le lecteur doit se reporter à la note 8.2 – Dépôts à participation aux fonds particuliers à la CDPQ aux états financiers du régime de retraite. Quant à la note 9 – Instruments financiers, elle donne plus de détails sur la composition des portefeuilles de référence et sur la gestion des risques liés aux instruments financiers des différents fonds.

Les principaux marchés boursiers ont terminé l'année 2024 sur une note positive, portés par la performance exceptionnelle des grandes entreprises technologiques, ce qui a aussi contribué à la concentration accrue du marché américain. L'inflation a continué sa tendance baissière, se rapprochant des objectifs des principales banques centrales, qui ont amorcé la normalisation de leur politique monétaire. Parallèlement, la résilience de l'économie américaine et une désinflation moins rapide ont entraîné une hausse des taux obligataires à moyen et long terme. Cette conjoncture a contribué de façon positive aux marchés boursiers et obligataires, faisant en sorte que le Régime a terminé l'année avec un rendement absolu de 6,74 %. Ce rendement représente une valeur retranchée de -2,08 % par rapport à l'indice de référence.

### Rendements des fonds confiés à la CDPQ Pour les périodes terminées le 31 décembre 2024 – en pourcentage

	1 AN	5 ANS
Rendement	6,74 %	4,24 %
Indice de référence	8,82 %	3,84 %
Valeur ajoutée	-2,08 %	0,40 %

## FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION (FGA)

De par la mission que lui confère la loi R-20, le Fonds général d'administration (FGA) est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce.

Les revenus du FGA ont augmenté de 6,9 M\$, soit 3,9 %, s'établissant à 185,7 M\$ en 2024 comparativement à 178,8 M\$ en 2023. Cette hausse découle principalement de l'augmentation des revenus provenant de l'industrie de la construction, qui représentent 95 % des revenus totaux, incluant le revenu des prélèvements, qui représente à lui seul 84 % des revenus totaux. Les revenus des prélèvements sont directement liés aux heures travaillées et au salaire horaire dans l'industrie de la construction.

Pour l'année 2024, les charges avant charges imputées totalisent 274,7 M\$, soit une hausse de 2,8 % comparativement à l'année précédente. Cette hausse provient principalement de la rémunération et des avantages du personnel, qui représentent plus de 60 % des dépenses de la CCQ.

Étant donné que les frais pour gérer les activités des différents fonds et régimes de l'industrie sont encourus par le FGA, la CCQ impute une partie de ses charges au Régime supplémentaire de rentes et aux régimes d'assurance, au Fonds de formation, au Fonds d'indemnisation et au Fonds de congés payés, ceux-ci étant calculés selon une formule établie. Les virements reçus et les charges imputées aux divers fonds se sont élevés à 77,9 M\$ pour l'exercice financier de 2024, une augmentation de 7,6 M\$ ou 10,7 % comparativement à l'année précédente, principalement due à la hausse de la rémunération et des avantages du personnel.

De plus, la CCQ a bénéficié d'un soutien financier du gouvernement du Québec de 6,3 M\$ pour l'année financière 2024 afin d'intensifier sa lutte contre l'évasion fiscale.

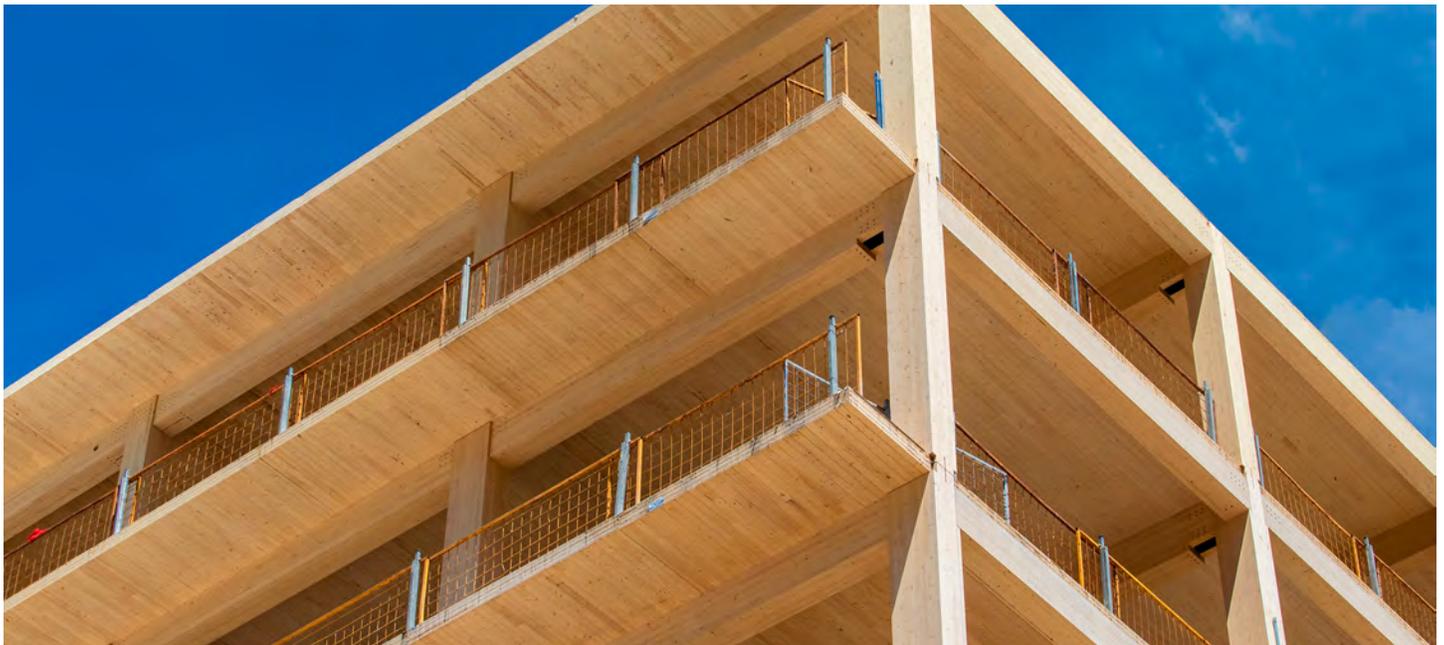
La CCQ a terminé l'année 2024 avec une perte nette de l'ordre de 4,8 M\$, comparativement à une perte nette de 12,6 M\$ pour l'exercice 2023. La CCQ dégage toutefois un résultat net d'opération positif avant la charge des projets de transformation.

Comme requis par les Normes internationales d'information financière (IFRS), les réévaluations du passif net au titre des prestations définies, de l'ordre de 20,9 M\$ en 2024, ont été comptabilisées à titre d'autres éléments du résultat global. La CCQ termine ainsi l'année financière 2024 avec un résultat global positif de 16,1 M\$.

En 2024, les investissements en immobilisations corporelles et incorporelles représentent un montant de 23,0 M\$ (29,0 M\$ en 2023).

La CCQ a investi 63,8 M\$ en 2024 (93,8 M\$ en 2023) dans la poursuite de son programme de transformation organisationnelle numérique, soit 45,6 M\$ (68,5 M\$ en 2023) dans ses charges et 18,1 M\$ (25,3 M\$ en 2023) dans ses immobilisations. Ces sommes ont permis principalement de poursuivre la réalisation de la Phase 2, qui comprend des modules Mission et les activités de soutien au programme.

En ce qui a trait à la situation financière du FGA au 31 décembre 2024, la CCQ disposait de 141,2 M\$ de liquidités et placements, comparativement à 137,8 M\$ à la fin de 2023.





# DÉCLARATION ET RAPPORT

# DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Les renseignements contenus dans le présent rapport de gestion relèvent de notre responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données présentées.

Tout au long de l'exercice financier, la direction a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables, de manière à assurer la réalisation des objectifs fixés dans le Plan stratégique et le plan annuel des dépenses.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2024 de la CCQ :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de la CCQ;
- présentent des données exactes et fiables.

Les membres du Comité de direction ont approuvé le présent rapport de gestion. De plus, la Direction de l'audit interne et de la gestion des risques a évalué le caractère plausible des résultats. Le conseil d'administration de la CCQ a approuvé le contenu du présent rapport annuel de gestion. Le Vérificateur général du Québec a audité les états financiers.

Nous déclarons que le rapport annuel de gestion de la CCQ, pour l'exercice financier de l'année 2024, est fiable et représente fidèlement la situation telle qu'elle se présentait au 31 décembre 2024.



**Audrey Murray**  
Présidente-directrice générale  
Montréal, le 29 mai 2025

# RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE L'AUDIT INTERNE ET DE LA GESTION DES RISQUES

Madame la présidente-directrice générale,

Nous avons procédé à l'examen des résultats obtenus pour l'ensemble des sections du rapport annuel de gestion 2024 de la Commission de la construction du Québec, à l'exception des états financiers. Les renseignements examinés sont présentés dans le rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice terminé au 31 décembre 2024.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la CCQ. Notre responsabilité consiste à en évaluer le caractère plausible et la cohérence en nous basant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué conformément aux normes de l'audit interne. Les travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à documenter le fonctionnement des mécanismes de compilation, à réviser des calculs et à discuter des renseignements fournis. Notre examen ne constitue pas un audit.

Au terme de notre examen, le 29 avril 2025, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que les renseignements contenus dans les sections examinées du rapport annuel de gestion ne sont pas, à tous égards, importants, plausibles et cohérents.



**Chantal Bergeron**, CPA, MBA  
Directrice principale de l'audit interne  
et de la gestion des risques

Montréal, le 29 mai 2025



# ANNEXES

# ANNEXE I

## LISTE DE LA LOI ET DES RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

### **R-20.**

*Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

### **R-20, r.1.**

Règlement d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

### **R-20, r.2.**

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec

### **R-20, r.3.**

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec

### **R-20, r.4.**

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction / *Remplacé, D. 244-2012, 2012 G.O. 2, 1660; eff. 2012-04-04, voir chapitre R-20, r. 4.1. Toutefois, les articles 21 et 22 continuent de s'appliquer.*

### **R-20, r.4.1.**

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction

### **R-20, r.4.2.**

Règlement concernant la déclaration des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction

### **R-20, r.5.**

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

### **R-20, r.6.**

Règlement sur la délivrance de certificats de compétence à certains titulaires de titres de formation délivrés en France

### **R-20, r.6.1.**

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction

### **R-20, r.7.**

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés

### **R-20, r.7.01.**

Règlement sur le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction

### **R-20, r.7.1.**

Règlement sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction

### **R-20, r.8.**

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction

### **R-20, r.8.01.**

Règlement sur les lettres d'état de situation

### **R-20, r.8.1.**

Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

### **R-20, r.9. (2013)**

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec

### **R-20, r.10.**

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction

### **R-20, r.11.**

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant

**R-20, r.12.**

Règles de procédure et de pratique du commissaire de l'industrie de la construction / *Remplacées implicitement*, D. 385-2017; 2017 G.O. 2, 1408; voir chapitre T-15.1, r. 1.1.

**R-20, r.13.**

Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction

**R-20, r.14.**

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public

**R-20, r.14.1.**

Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction

**R-20, r.14.2**

Règlement sur les travaux bénévoles de construction

**R-20, r.15.**

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

**R-20, r.16.**

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

**R-20, r.17.**

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

**R-20, r.18.**

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

**R-20, r.19.**

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommiss pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec

**R-20, r.20.**

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec / *Remplacé implicitement*, D. 1050-2015; 2015 G.O. 2, 4661; voir chapitre R-20, r. 7.01.

# ANNEXE II

## CODE D'ÉTHIQUE DES ADMINISTRATEURS DE LA CCQ

Conformément à la loi modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1998, le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

### SECTION I

#### Mission et valeurs de la CCQ

1. La CCQ a notamment pour mission :
  - A. D'administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement;
  - B. D'administrer les fonds qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent;
  - C. De satisfaire les besoins de main-d'œuvre et maintenir les compétences à un niveau élevé;
  - D. D'offrir un service de référence de main-d'œuvre.
2. En tant qu'organisme visant à assurer la conformité de l'industrie de la construction, la CCQ a également comme mission :
  - A. D'assurer le respect des conventions collectives de l'industrie de la construction;
  - B. De lutter contre le travail non déclaré, en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie;
  - C. De collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption et à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.
3. Dans le cadre de la réalisation de sa mission, la CCQ vise à respecter les valeurs suivantes :
  - A. Le leadership : exercer une influence proactive afin de favoriser l'évolution de l'industrie de la construction au Québec, le leadership positif étant au centre de ses actions;
  - B. L'intégrité : agir de façon éthique, honnête et transparente lors de toute prise de décisions et dans toutes nos actions;
  - C. Le respect : prôner une attitude respectueuse et non discriminatoire à l'égard de toute personne avec qui nous pouvons être appelés à interagir;
  - D. La qualité : agir avec compétences et rigueur, être soucieux de la qualité des services offerts à la clientèle et au grand public. Assurer la confidentialité des renseignements sous la responsabilité de la CCQ.

## SECTION II

### Portée et interprétation

4. Le présent Code s'applique aux membres du conseil d'administration et aux membres de ses comités (« Membre ») :

Il a pour but de préciser les modalités d'application de certaines dispositions de la loi et des articles 321 à 326 du Code civil du Québec (« Loi »), et de certaines dispositions du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998, (1998) 130 G.O. II, 3474) (le « Règlement ») et d'ajouter à ces normes légales des paramètres additionnels.

5. « Intérêt » désigne :

- Le cas où une personne est administrateur, dirigeant, associé, membre, représentant, employé, consultant ou répondant d'un organisme, d'une entreprise ou d'une association oeuvrant dans l'industrie de la construction;
- Le cas où une personne détient un intérêt financier dans une entreprise, à l'exception des entreprises publiques (c'est-à-dire celles inscrites en bourse) dans lesquelles la personne détient moins de 5 % des actions.

6. « Personne liée » à un Membre désigne :

- Son conjoint, soit la personne qui est liée par le mariage ou l'union civile à une autre personne ou qui cohabite avec elle depuis plus d'un an;
- Son enfant et celui de son conjoint;
- Son frère et sa sœur et ceux de son conjoint;
- Ses parents et ceux de son conjoint;
- Ses grands-parents et ceux de son conjoint.

## SECTION III

### Principes d'éthique

#### Sous-section A : Obligations générales

7. Le Code a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de celle-ci et de responsabiliser ses Membres, tout en tenant compte des particularités de la composition du conseil d'administration.
8. Un Membre doit respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévues par la Loi, le Règlement, ainsi que ceux établis par le présent Code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
- Il doit, en cas de doute, agir en conformité avec l'esprit de ces principes et de ces règles.
9. Un Membre est nommé pour contribuer à la réalisation de la mission de la CCQ, au respect de ses valeurs et à la bonne et saine administration de ses biens, de même que des fonds dont l'administration lui est confiée. Pour ce faire, il doit mettre à profit ses connaissances, ses aptitudes et son expérience.
10. La contribution d'un Membre doit se faire dans le respect des autres, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.
11. Un Membre peut faire valoir le point de vue d'une association pour laquelle il assume des responsabilités, mais il doit le faire en prenant en compte l'intérêt de la CCQ. Il doit également faire valoir le point de vue retenu par la CCQ à son association.
12. Un Membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs. Il doit veiller à consacrer à ses fonctions le temps requis.
13. Un Membre doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique à l'égard des positions et des décisions prises par la CCQ.
14. Un Membre doit signaler au président-directeur général ou au président du comité de gouvernance et d'éthique toute situation pouvant constituer une dérogation au présent code.
15. Dans les trois mois de leur nomination, tout nouveau Membre du conseil d'administration doit participer à une séance d'information portant sur les enjeux stratégiques, programmes administrés par la CCQ et les principaux dossiers dont est saisi le Conseil.

## Sous-section B : Devoirs et obligations en égard aux conflits d'intérêts

16. En tout temps, un Membre doit préserver son objectivité, son impartialité et sa crédibilité dans l'exercice de ses fonctions. Il ne doit pas se placer dans une situation de conflit entre son Intérêt ou celui d'une Personne liée et les obligations de ses fonctions ou dans une situation jetant un doute raisonnable sur sa capacité d'exercer ses fonctions avec loyauté.
17. Dans le cas d'une décision touchant directement les intérêts d'une association qu'il représente ou directement un organisme ou une entreprise où lui-même ou une Personne liée à un Intérêt, le Membre doit se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.  

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un Membre de se prononcer sur des mesures d'application générale.
18. Un Membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.  

Tout cadeau, toute marque d'hospitalité ou tout avantage autre que ceux d'usage et d'une valeur modeste reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.
19. Un Membre ne peut lui-même, ou par une Personne liée, accorder, accepter ou solliciter une faveur d'une personne, un organisme, une entreprise ou une association faisant affaire avec la CCQ ou en agissant au nom ou au bénéfice de l'un de ceux-ci.
20. Un Membre doit éviter tout comportement incompatible avec les exigences de ses fonctions et, en particulier, qui serait susceptible de discréditer la CCQ, de porter atteinte à sa crédibilité ou à sa réputation ou de compromettre la confiance en celle-ci.
21. Un Membre ne peut intervenir auprès d'un employé de la CCQ qui n'est pas membre de la haute direction afin d'influencer le cheminement d'un dossier ou une décision relative à un dossier.

## Sous-section C : Traitement de l'information

22. Un Membre ne peut communiquer à des tiers les documents qui lui sont communiqués dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
23. Un Membre ne peut également utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information et la documentation obtenues dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
24. Ces obligations n'ont pas pour effet d'empêcher un Membre lié à une association de la consulter ou de lui faire rapport, sauf lorsque les documents portent le sceau de la confidentialité à l'égard de sujets particuliers ou que le conseil d'administration a requis la confidentialité à l'égard des discussions.

## Sous-section D : Cessation des fonctions

25. Un Membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.
26. Un Membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.  

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ fait partie et pour laquelle il détient de l'information non disponible au public.

## SECTION IV

### Application du Code

27. Le président-directeur général assure le respect du présent Code. À cette fin, il peut prendre conseil auprès du Comité de gouvernance et d'éthique et il peut également consulter des conseillers ou des experts sur toute question qu'il juge à propos et recevoir des avis de leur part.
28. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de gouvernance et d'éthique peut prendre connaissance des déclarations visées à l'annexe A.
29. Lorsque le président-directeur général a des motifs raisonnables de croire qu'un membre du conseil d'administration n'a pas respecté l'une ou l'autre des dispositions du présent Code, il en informe immédiatement le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif en lui remettant une copie complète de son dossier. Cette communication a pour but de mettre en marche le processus prévu par le Règlement.
30. Lorsque le président-directeur général a des motifs raisonnables de croire qu'un membre d'un comité qui n'est pas membre du conseil d'administration n'a pas respecté l'une ou l'autre des dispositions du présent Code, il peut imposer une sanction incluant la révocation de son statut de membre du comité.
- Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, le président-directeur général peut relever provisoirement de ses fonctions le membre à qui l'on reproche un manquement.
- Avant d'imposer une sanction, le président-directeur général rencontre le membre du conseil d'administration concerné afin de lui faire part des reproches et lui permettre de faire valoir ses observations.
31. Le vote d'un Membre donné en contravention des dispositions du présent Code ou lié à une telle contravention n'est pas pris en considération.

## SECTION V

### Déclaration

32. Un Membre doit déclarer les intérêts qu'il détient ou qui sont détenus par une Personne liée dans un organisme, une entreprise ou une association qui œuvre dans l'industrie de la construction ou toute autre situation pouvant mettre en conflit son Intérêt ou celui de la Personne liée à celui de la CCQ.
33. Dans les trente jours de l'adoption du présent Code et, par la suite, avant le 30 janvier de chaque année, un Membre doit transmettre au secrétaire général de la CCQ la déclaration contenue à l'annexe A.
- Un nouveau Membre doit transmettre sa déclaration initiale dans les 30 jours de sa nomination.
34. Un Membre doit informer par écrit le secrétaire général de tout changement à sa déclaration.
35. La déclaration d'un Membre est confidentielle. Le secrétaire général en assure la garde.
36. Aux fins d'application du présent Code, le président-directeur général prend connaissance des déclarations des Membres.
37. Un Membre ne peut siéger à une séance du conseil d'administration ou d'un comité s'il n'a pas transmis sa déclaration au secrétaire général.
- Le Code d'éthique contient aussi une annexe A qui consiste en un formulaire de déclaration d'intérêts.*
- La version intégrale du Code d'éthique des administrateurs de la CCQ est disponible au [ccq.org](http://ccq.org).*



# ÉTATS FINANCIERS

ccq.org



Recyclé  
Contribute à l'utilisation responsable  
des ressources forestières  
www.fsc.org Cert no. SW-COC-001353  
© 1996 Forest Stewardship Council





**COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC**