TABLE RONDE -

LES DÉFIS D'IMPLANTER UNE CULTURE D'ALTERNANCE DANS L'INDUSTRIE RÉGLEMENTÉE DE LA CONSTRUCTION

COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

UNE PRÉSENCE
CONSTRUCTIVE

SI ON DIT QU'IL FAUT TOUT UN VILLAGE POUR ÉLEVER UN ENFANT…

…NOUS SOMMES D'AVIS QU'IL FAUT TOUT UN CHANTIER POUR FORMER UNE TRAVAILLEUSE OU UN TRAVAILLEUR DE LA CONSTRUCTION!

PLAN DE PRÉSENTATION ET D'ÉCHANGES

- Modifications réglementaires d'avril 2021
- Portrait de l'industrie réglementée de la construction
- Défis à surmonter pour la mise en place d'une culture d'alternance

MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES

AVRIL 2021

© Commission de la construction du Québec

MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES – AVRIL 2021

En réponse à la rareté de main-d'œuvre…
(https://www.ccq.org/fr-CA/annexes/rarete-main-oeuvre)

I. Bonification des crédits de formation à la diplomation
II. Admission à l'examen de qualification à 85%
III. Tâches résiduaires
IV. Modifications au CCGIC (nouveau CCO diplômé)
V. Ratio compagnon/apprenti
VI. Accès à l'industrie avec preuves de 35% d'expérience
VII. Deux exemptions enfant d'employeur
VIII. Nouveau CCA temporaire (étudiant)

NOUVEAU CCA TEMPORAIRE (ÉTUDIANT)

- Les étudiants d'un programme d'études reconnu d'un métier de la construction pourront obtenir un CCA temporaire.
- Ce CCA est d'une durée de 6 mois et n'est pas renouvelable. Si l'apprenti veut obtenir un nouveau CCA temporaire, il devra présenter une nouvelle demande.
- Avec sa demande, l'apprenti doit fournir une preuve de fréquentation scolaire.
- Si l'apprenti déclare des heures avec son CCA temporaire, il n'aura pas à repayer les frais de 100$ lors de l'émission d'un prochain certificat de compétence.

MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES – AVRIL 2021

- CCA temporaire (étudiant) = passe-partout pour la mise en place d'approches andragogiques incluant une présence de l'apprenant en situation réelle de travail.

- Parmi les approches identifiées comme prometteuses par les dirigeants et les partenaires, l'alternance études-travail est souvent en tête de liste, mais est-ce que cette approche peut s'appliquer dans l'industrie de la construction?

INDUSTRIE RÉGLEMENTÉE DE LA CONSTRUCTION

PRÉSENTATION & CARACTÉRISTIQUES

© Commission de la construction du Québec

MANDATS DE LA LOI R-20

VISION DE LA DFP POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE

COMPÉTENCE	=	FORMATION INITIALE	+	APPRENTISSAGE EN CHANTIER	+	FORMATION CONTINUE
Exigences du marché du travail		Prêt à l'emploi et assises pour perfectionner et adapter la main-d'oeuvre		Acquisition de la performance et de la productivité		Employabilité de la main-d'oeuvre

25 MÉTIERS – 11 SPÉCIALITÉS

- Briqueteur-maçon / Briqueteuse-maçonne
- Calorifugeur / Calorifugeuse
- Carreleur / Carreleuse
- Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière
  - Coffreur à béton / Coffreuse à béton
  - Parqueteur-sableur / Parqueteuse-sableuse
  - Poseur de fondations profondes / Poseuses de fondations profondes
- Chaudronnier / Chaudronnière
- Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice
- Couvreur / Couvreuse
- Électricien / Électricienne
  - Installateur / Installatrice de systèmes de sécurité
- Ferblantier / Ferblantière
- Ferrailleur / Ferrailleuse
- Frigoriste
- Grutier / Grutière
  - Opérateur / Opératrice de pompes à béton munies d'un mât de distribution
- Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur
- Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes
- Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie
- Mécanicien / Mécanicienne industriel(le) de chantier
- Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse
- Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)
- Opérateur / opératrice de pelles mécaniques
- Opérateur / Opératrice d'équipement lourd
  - Opérateur / Opératrice d'épandeuses
  - Opérateur / Opératrice de niveleuses
  - Opérateur / Opératrice de rouleaux
  - Opérateur / Opératrice de tracteurs
- Peintre
- Plâtrier / Plâtrière
- Poseur / Poseuse de revêtements souples
- Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs
- Tuyauteur / Tuyauteuse
  - Plombier / Plombière
  - Poseur / Poseuse d'appareils de chauffage

6 OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES

- Arpenteur / Arpenteuse
- Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse
- Monteur / Monteuse de lignes
- Scaphandrier / Scaphandrière
- Soudeur / Soudeuse
- Soudeur en tuyauterie (haute pression)

Aucune possibilité de présence en chantier pour cette clientèle.

ACCÈS À L'INDUSTRIE

Modalités générales d'obtention du CCA :

- être âgé d'au moins 16 ans;
- fournir un numéro d'assurance sociale;
- fournir l'adresse de son domicile;
- fournir une photocopie d'une pièce officielle;
- démontrer la réussite du cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction*;
- payer les frais de 100 $ exigibles;
- remplir le formulaire *Demande d'enregistrement ou modification au dossier identification et/ou au choix d'association syndicale.*

ACCÈS À L'INDUSTRIE

3 voies d'accès :

- Diplomation accordée par le ministre pour un programme d'études reconnu;
- Ouverture du bassin de main-d'œuvre pour la région et le métier donné;
- Reconnaissance d'expérience (mesure rareté).

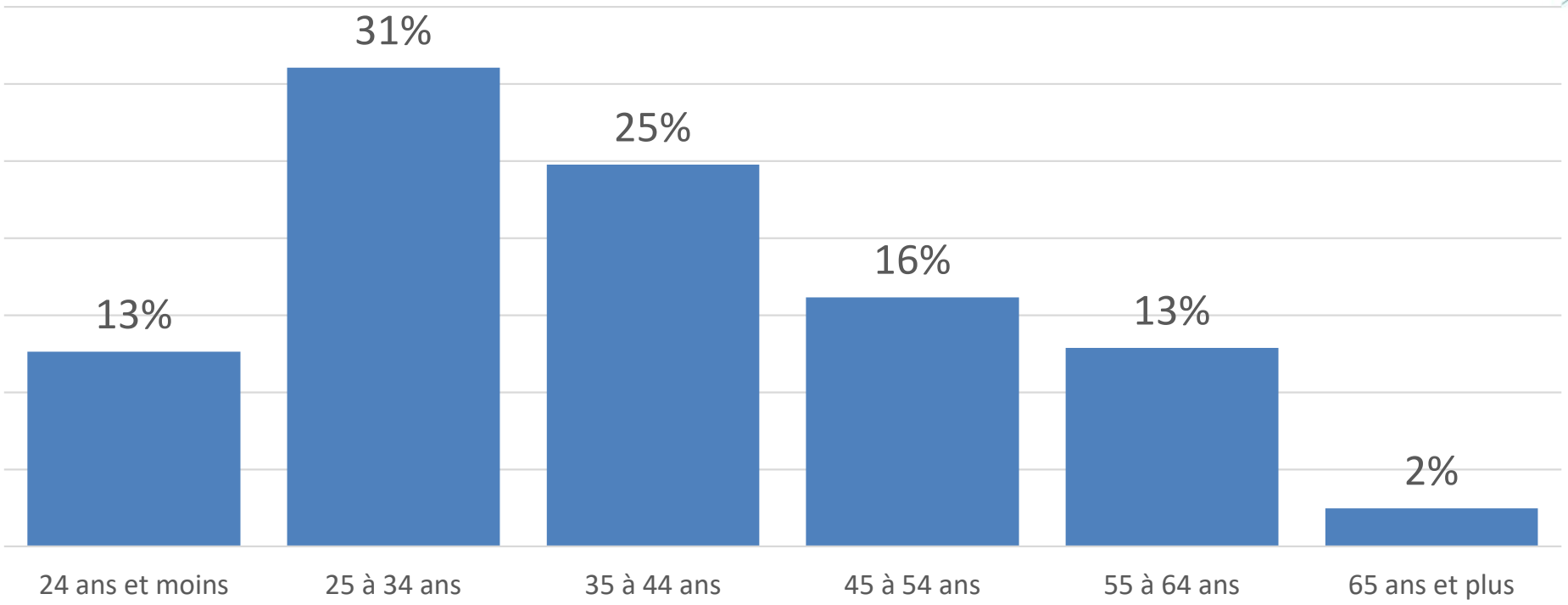
Nécessite également une garantie d'emploi de 150h / 3 mois.

STATISTIQUES – SALARIÉS 2021
HEURES TRAVAILLÉES

- 190 437 personnes ont travaillé dans la construction.
- 196,2 millions d'heures travaillées ont été enregistrées sur les chantiers.

Secteur	Répartition des heures travaillées
Institutionnel et commercial	54 %
Résidentiel	21 %
Génie civil et voirie	19 %
Industriel	6 %

STATISTIQUES – SALARIÉS 2021
RÉPARTITION SELON L'ÂGE

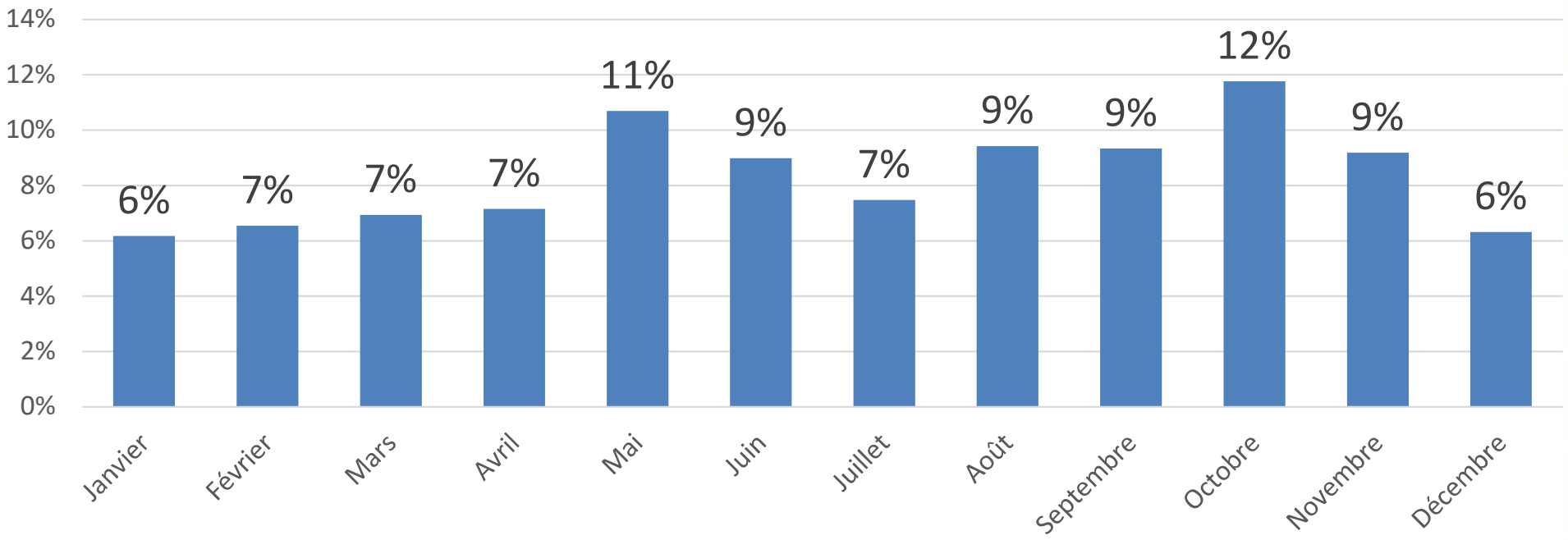


STATISTIQUES – PORTRAIT DES EMPLOYEURS 2021

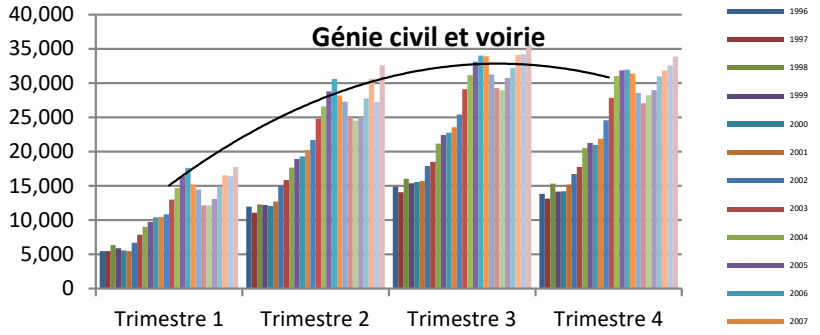
- 26 574 employeurs actifs :
  - 16 420 dans le secteur institutionnel et commercial (62%)
  - 16 086 dans le secteur résidentiel (61%)
  - 2 642 dans le secteur génie civil et voirie (10%)
  - 1 517 dans le secteur industriel (6%)
- Le nombre moyen de salariés par employeur est de 5,5 salariés

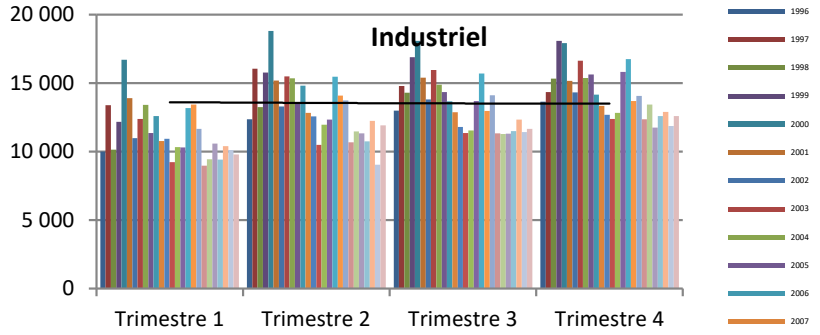
Taille de l'employeur	Répartition des employeurs	Répartition des heures travaillées
1 à 5 salariés	79 %	19 %
6 à 50 salariés	19 %	51 %
Plus de 50 salariés	1 %	30 %

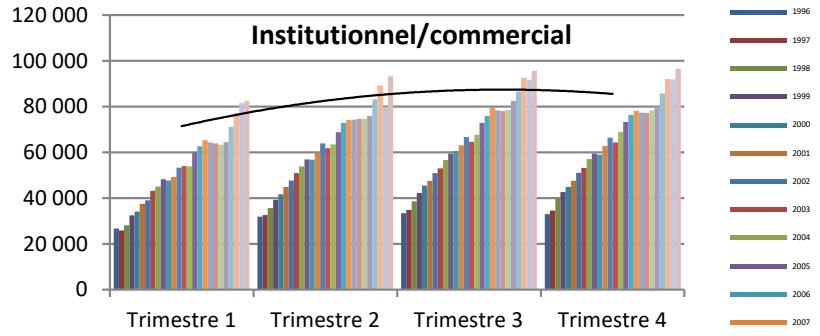
RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES 2021

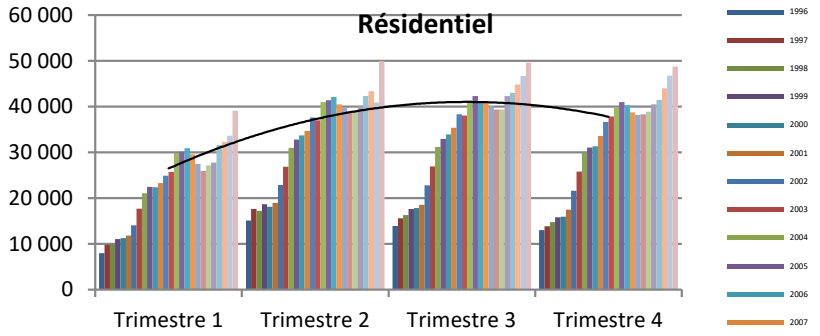


SALARIÉS PAR TRIMESTRE SELON LE SECTEUR

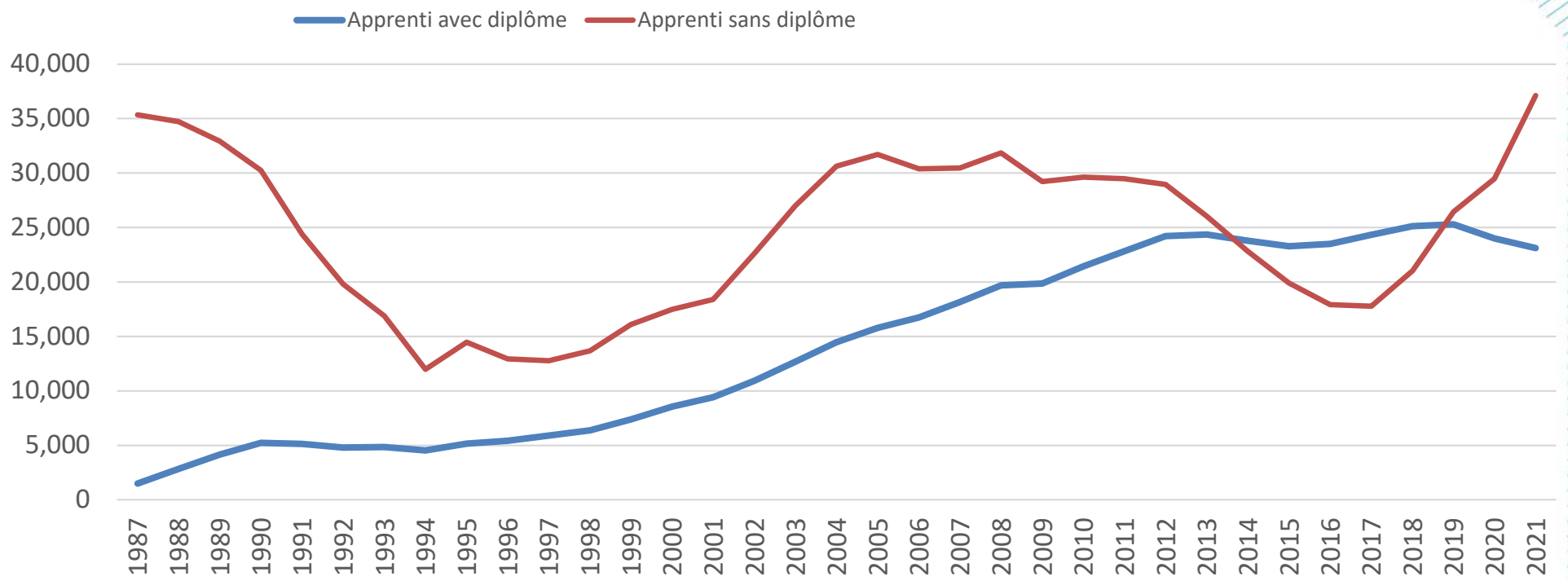




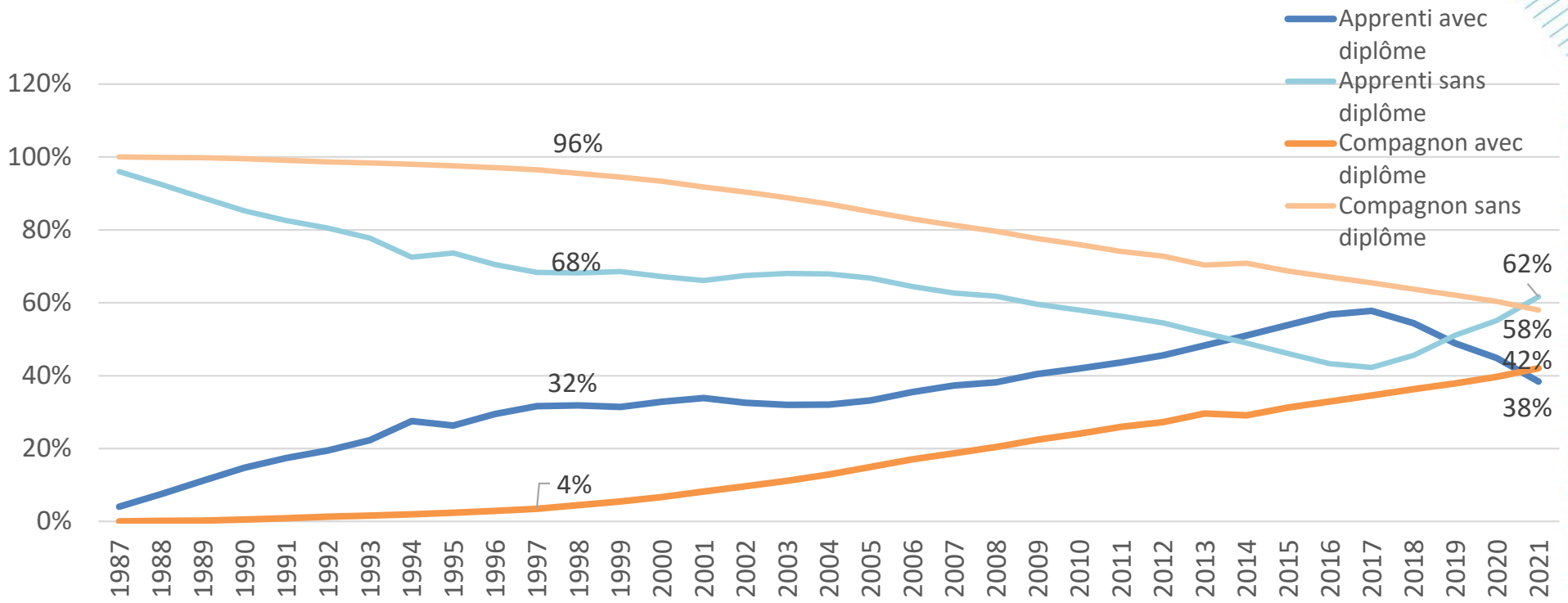




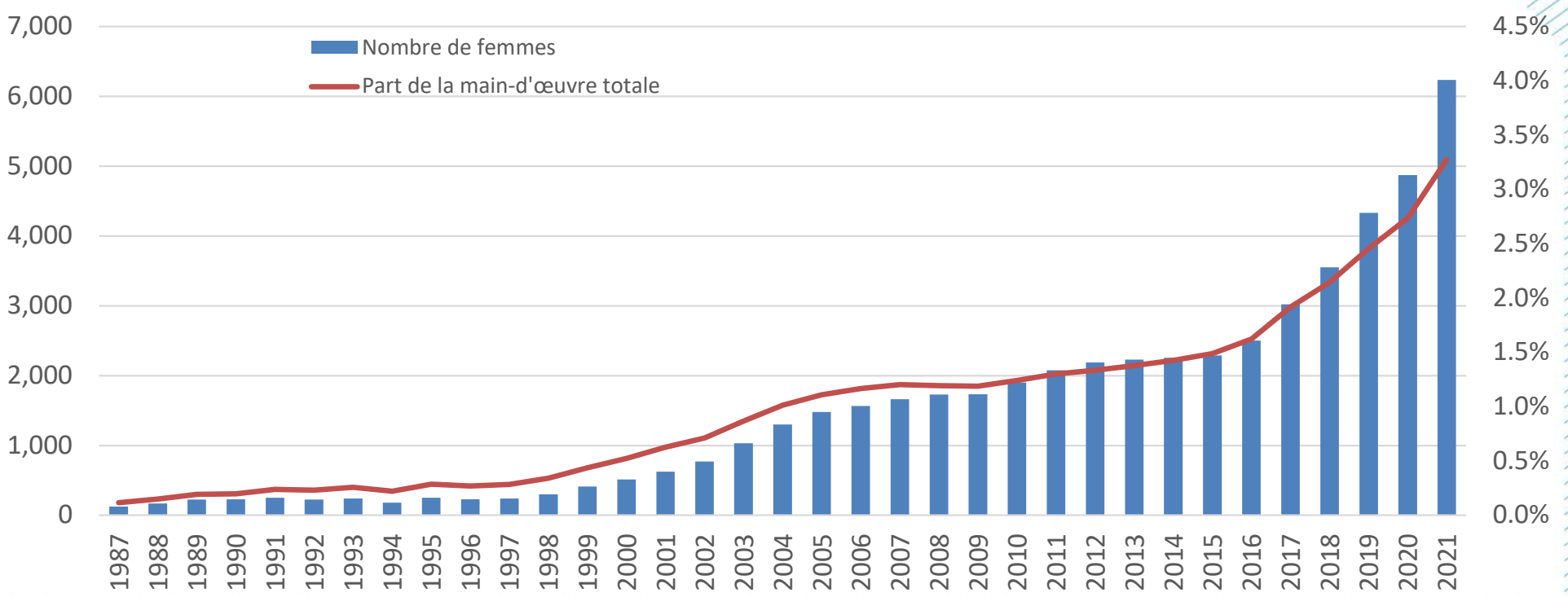
ÉVOLUTION DE LA DIPLOMATION CHEZ LES APPRENTIS, NOMBRE DE SALARIÉS DE 1987 À 2021



ÉVOLUTION DE LA DIPLOMATION CHEZ LES APPRENTIS ET LES COMPAGNONS, RÉPARTITION DES SALARIÉS 1987 À 2021



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FEMMES ET DE LA PART DES FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE TOTALE



INDUSTRIE RÉGLEMENTÉE DE LA CONSTRUCTION

PARTENAIRES

4 CONVENTIONS COLLECTIVES SECTORIELLES

ASSOCIATIONS IDENTIFIÉES DANS LA LOI R-20

Association des entrepreneurs en construction du Québec

Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec

Association de la construction du Québec

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec

Corporation des maîtres électriciens du Québec

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec

Centrale des syndicats démocratiques

Confédération des syndicats nationaux

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

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

Syndicat québécois de la construction

COMITÉ SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (CFPIC)

- Composition de 12 membres, définie par l'article 18.4 de la Loi R-20, incluant des membres des associations ainsi qu'un membre du MEQ;

- Mandats :
  - Donnez à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction.
  - L'article 85.1 de la Loi R-20 précise le sens général à donner aux travaux en matière de formation professionnelle à savoir : « La formation professionnelle a pour objet d'assurer une main-d'œuvre compétente et polyvalente en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de l'industrie de la construction. Elle a aussi pour objet de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, le réemploi et la mobilité de la main-d'œuvre. »

COMITÉ DE GESTION DES CFP

- En vertu de l'article 468 de la Loi sur l'instruction publique, le MEQ a instauré, entre 1998 et 2000, 4 comités de gestion (et comités exécutifs) dans le réseau :
  - École des métiers de la construction de Montréal (EMCM);
  - École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (EMOICQ);
  - Centre de formation des métiers de l'acier (CFMA);
  - Centre de formation professionnelle Le Chantier.

- Composé de représentants de l'institution et du centre de services scolaire, d'un représentant CCQ, mais également des représentants des associations représentatives.

DÉFIS À SURMONTER

POUR LA MISE EN PLACE D'UNE CULTURE D'ALTERNANCE

BALISES GÉNÉRALES RELIÉES À L'ORGANISATION DE L'AET

- Minimum 20 % de la durée totale du programme d'études;
  - DEP court – Pose de revêtement de toiture (630h)
    - 126h / 8h jour = 16 jours
  - DEP long – Mécanique d'ascenseur (1 800h)
    - 360h / 8h jour = 45 jours
- Minimum de 2 séquences en entreprise (2 phases d'alternance);
- Chaque séquence doit se débuter et se terminer au centre de formation;
- Visites des milieux de stage faites par l'établissement scolaire.

MODÈLES PROPOSÉS PAR LE MEQ

DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCE	MISE EN ŒUVRE DE COMPÉTENCE
Heures incluses dans le programme d'études	Heures ajoutées au programme d'études
Activités de formation en entreprise dont le contenu est déterminé par l'établissement scolaire et en partenariat avec un représentant du milieu du travail	Activités de travail dont le contenu est proposé par le milieu de travail et approuvé par l'établissement scolaire
Séquence en milieu de travail réalisée avant la sanction	Séquence en milieu de travail réalisée après la sanction
Exclu de la Loi sur les normes du travail et la CNESST *sauf si l'élève est rémunéré « officiellement ».	Régi par la Loi sur les normes du travail et la CNESST. Apprenants sont rémunérés.

La DFP et le MEQ sont d'avis que le modèle de mise en œuvre de compétence représente le modèle qui cadre le mieux avec l'industrie réglementée de la construction.

DÉFIS

- Vision de l'AET des divers intervenants;
- Contexte de rareté de main-d'œuvre;
- Relations de travail-conventions-régions de travail;
- Contextes professionnels et régionaux différents;
- Profil des entreprises / secteurs d'activités;
- Adéquation des calendriers scolaires et professionnels;

QUESTIONS TABLE RONDE

Selon vous…

1. Est-ce que les principaux défis à surmonter pour l'introduction de projets d'AET dans les programmes d'études menant aux métiers de la construction ont été cernés?

2. De quelle manière la DFP peut-elle vous soutenir dans l'introduction de projets d'AET dans les programmes d'études menant aux métiers de la construction?

MERCI!

POUR VOTRE ATTENTION ET
VOTRE PARTICIPATION!

BONNE FIN DE COLLOQUE!!!

ccq.org