

**RÈGLES DE RÉGIE INTERNE
EN MATIÈRE DE RÉFÉRENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

De la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction)



Décembre 2020

Règles de régie interne en matière de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

à l'intention des membres du personnel de la Centrale des syndicats démocratiques autorisés à référer de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ces règles de régie interne déterminent la procédure et les principes applicables à la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et elles doivent être appliquées par les membres du personnel de la Centrale des syndicats démocratiques qui peuvent faire de la référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Tel qu'énoncé dans le code d'éthique de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), seuls les membres du personnel de la Centrale des syndicats démocratiques dont les noms apparaissent à la liste des représentants publiée sur le site WEB du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction peuvent référer de la main-d'œuvre à des employeurs de cette même industrie.

PROCÉDURE DE RÉFÉRENCE

Règles générales

1. Lorsque des candidats qualifiés sont disponibles, une liste doit être transmise **dans les meilleurs délais (maximum 48 heures)** au Service de référence de main-d'œuvre de la CCQ, (ci-après le Service de référence), à la suite de la réception d'une demande de main-d'œuvre provenant du Service de référence.
2. Aux fins d'application de ces règles de régie interne, on entend par « salarié qualifié », le salarié **qui répond aux critères contenus dans la demande** de main-d'œuvre parmi ceux qui suivent :

A) CRITÈRES DE BASE

- le salarié est détenteur d'un certificat de compétence correspondant au métier, à la spécialité, à l'activité ou à l'occupation concernée;
- dans le cas d'un métier, le salarié est détenteur d'un certificat de compétence compagnon ou apprenti;
- la ville où est situé le domicile du salarié est comprise dans la sous-région où doit s'effectuer principalement le travail.
 - En cas d'insuffisance de salariés qualifiés dont le domicile est situé dans une ville comprise dans cette sous-région, le domicile du salarié peut être situé dans une autre sous-région de la même région.
 - Si l'insuffisance de salariés qualifiés persiste, le domicile du salarié peut être situé dans une autre région.

B) CRITÈRES ADDITIONNELS

- Le salarié qualifié peut également répondre à des critères additionnels identifiés par l'employeur dans sa demande de main-d'œuvre, comme par exemple :
 - la période d'apprentissage, dans le cas d'un apprenti;
 - une formation spécifique;
 - l'expérience dans le secteur d'activité visé;
 - l'expérience sur le type de chantier visé;
 - un autre critère pertinent mentionné à la demande de main-d'œuvre de l'employeur.

Priorité de référence

3. Les salariés qualifiés sont référés dans l'ordre prioritaire suivant :
 - D'abord, les salariés **qui répondent à tous les critères pertinents contenus dans la demande** de main-d'œuvre;
 - Ensuite, les salariés qui répondent aux critères de base et qui répondent le mieux aux critères additionnels pertinents;
 - Enfin, les salariés qui répondent uniquement aux critères de base.

4. En respectant l'ordre de priorité mentionné au paragraphe 3, les salariés qualifiés sont référés, selon leur ville de domicile, selon qu'elle est comprise :
 - D'abord, dans la sous-région où doit s'effectuer principalement le travail;
 - Ensuite, s'il y a insuffisance de salariés qualifiés disponibles, dans une autre sous-région;
 - Enfin, si l'insuffisance persiste, dans une autre région.

Complément d'information

5. Les membres du personnel qui ont besoin d'informations complémentaires concernant une déclaration de besoin de main-d'œuvre doivent transmettre la demande à cet effet au Service de référence, et non à l'employeur. Cette demande de complément d'information n'a pas pour effet de prolonger le délai maximum de 48 heures alloué pour transmettre au Service de référence la liste des salariés référés.

Nombre maximum de salariés pouvant être référés

6. Selon le nombre de salariés visés par une demande, un nombre maximum de salariés peuvent être référés :

Nombre de salariés visés par la demande	Nombre maximum de salariés pouvant être référés
1	10
2 à 5	20
6 à 10	30
11 à 20	40
21 à 35	50

Pour toute demande visant plus de 35 salariés, le maximum de salariés pouvant être référés correspond à 150 % du nombre de salariés demandés.

Informations à transmettre avec la liste

7. Les membres du personnel qui transmettent une liste au Service de référence mentionnent leur nom ainsi que les coordonnées permettant de les joindre.
8. La liste des salariés référés doit indiquer pour chacun d'eux :
- son nom et son prénom;
 - les coordonnées permettant de le joindre;
 - le nom de la ville où est situé son domicile;
 - les informations permettant à l'employeur de vérifier qu'il répond aux critères de base mentionnés dans la demande de main-d'œuvre;
 - les informations permettant à l'employeur de vérifier qu'il répond aux critères additionnels mentionnés dans la demande de main-d'œuvre, **si la diffusion de ces informations a été autorisée par le salarié.**

Communication avec l'employeur

9. Après avoir reçu confirmation à l'effet que l'employeur a reçu une liste de salariés référés, **les membres du personnel qui ont transmis cette liste** au Service de référence peuvent communiquer avec la personne responsable de cette demande, pour l'employeur. En aucun temps, un tel échange peut permettre la référence de salariés qui n'apparaissent pas à la liste qui a été transmise.

Situations d'urgence

10. Une procédure particulière peut être appliquée lorsqu'un employeur est confronté à une situation d'urgence. En pareil cas, l'employeur peut s'adresser directement à l'association syndicale de son choix (dans la mesure où celle-ci est titulaire d'un permis) afin d'informer l'association :

- du fait qu'il est en situation d'urgence;
- de ses besoins en main-d'œuvre.

Sur réception d'une telle demande, il est possible de référer des salariés à l'employeur, selon les modalités convenues avec lui.

11. **Dans les 24 heures** d'une telle référence de main-d'œuvre, la personne qui a donné suite à la demande de l'employeur doit transmettre au Service de référence une **liste des salariés référés** qui indique :

- le nom de l'employeur ;
- le fait qu'il s'est déclaré en situation d'urgence.

Inscription au registre des salariés référés

12. Toute demande de main-d'œuvre ainsi que les noms des salariés référés en réponse à une telle demande, doivent être inscrits, par date, au registre tenu à cette fin.

Code d'éthique

13. Tout membre du personnel de la Centrale des syndicats démocratiques qui réfère des salariés doit le faire en se conformant aux règles qui apparaissent au Code d'éthique en matière de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction).

Diffusion et publication

14. Une copie du Code d'éthique mentionné au paragraphe précédent, de même que le cas échéant, de toute mise à jour, est remise à tout nouveau membre du personnel de la Centrale des syndicats démocratiques appelé à référer de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Il en est de même de ces Règles de régie interne.

15. Ces Règles de régie interne sont accessibles sur le site WEB du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la Construction ainsi que sur le site WEB CSD Construction.