
RAPPORT DU
COMITÉ DE VIGIE SUR LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

PRÉSENTÉ AU
MINISTRE DU TRAVAIL
MONSIEUR SAM HAMAD

LE 30 SEPTEMBRE 2014

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Avant-propos	1
Introduction	5
1. Le système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction	7
A- Bilan général du nouveau système de référence	7
a) Le droit de gérance des employeurs	9
b) Le pluralisme syndical	9
c) L'intimidation	13
d) Les femmes et la discrimination	15
e) Les agences de location de main-d'œuvre	17
B- Les demandes des associations	19
a) La disponibilité des salariés	19
b) Les avis d'embauche et de mise à pied	21
c) Le profil professionnel des travailleurs et le curriculum vitæ	22
d) Les travaux assujettis et les travaux non assujettis	24
2. Les nouvelles règles de communication	25
A- Constats	25
B- Réflexions du Comité et pistes de solutions	25
3. Les codes d'éthique	29
A- Constats	29
B- Réflexions du Comité et pistes d'améliorations	29
4. Synthèse des recommandations	31
Conclusion	33
Remerciements	35
Annexes	

AVANT-PROPOS

D'entrée de jeu, Monsieur le Ministre, nous souhaitons partager avec vous nos réflexions sur le mandat confié au Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Comité) et sur les vexations et les embûches que nous avons rencontrées dans sa réalisation.

Le 15 novembre 2012, après de longs échanges avec l'opposition, la ministre du Travail, M^{me} Agnès Maltais, instituait un Comité dont le mandat s'énonce comme suit :

- *Est formé le Comité de vigie sur la référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ayant pour fonction d'examiner l'ensemble du système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction lors de sa première année de mise en œuvre et d'en évaluer l'impact sur l'intimidation et la discrimination. À l'expiration d'une période de trois mois suivant cette année, le Comité devra remettre à la ministre un rapport faisant état de ses observations et recommandations.*
- *Le Comité a également pour fonction de donner son avis sur toute question que lui soumet la ministre relativement à l'application de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (2011, chapitre 30), notamment sur la conformité des normes de conduite prévues au code d'éthique d'une association avec les objectifs de la Loi.*
- *L'article 1 de l'arrêté numéro AM 2012-004¹ de la ministre du Travail en date du 15 novembre 2012 concernant la formation du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de ce qui suit: « et sur les moyens de communication autorisés par la Commission de la construction du Québec ».²*

Réfléchissant sur le sens et la portée de son mandat, le Comité est vite arrivé à la conclusion qu'il s'agissait d'un mandat aussi périlleux qu'emballant. Trois raisons nous amènent à croire qu'il s'agit d'un mandat « périlleux ».

D'une part, les allégations d'intimidation et de discrimination reviennent régulièrement dans l'industrie de la construction, et ce, depuis plusieurs décennies. Il faudrait être bien naïf pour penser que les personnes que nous pourrions assigner en fonction des pouvoirs qui nous sont dévolus par arrêté ministériel vont s'ouvrir spontanément et se confier d'abondance sur les pratiques d'intimidation et de discrimination qui ont cours dans ce milieu ! Il suffit pour s'en convaincre de se rappeler les nombreux témoignages entendus à la Commission Charbonneau évoquant « l'omerta » entourant certaines pratiques illicites, et ce, malgré les pouvoirs, les budgets et les ressources dont dispose cette Commission, lesquels n'ont aucune commune mesure avec ceux qui nous sont assignés.

¹ Arrêté ministériel du 15 novembre 2012, AM2012-004

² Arrêté ministériel du 18 décembre 2013, AM 2013-001

D'autre part, plusieurs initiatives ont été prises par le passé pour tenter d'éradiquer le fléau que constituent l'intimidation et la discrimination. Toutes n'ont pas été couronnées de succès. Aucune à ce jour ne semble être encore venue complètement à bout de cette plaie. Il faut, croyons-nous, vérifier si les objectifs de départ ayant motivé des changements législatifs et réglementaires d'envergure atteignent efficacement leurs cibles. Pareille vérification exige du temps et des moyens. Elle va bien au-delà de savoir si techniquement le nouveau système mis en place fonctionne. Elle suppose une solide démonstration à l'effet que les nouvelles façons de faire contribuent à endiguer l'intimidation et la discrimination dans une industrie où elles semblent présentes depuis trop longtemps et où les recours semblent peu efficaces et les preuves particulièrement difficiles à réunir.

En outre, le Comité est d'avis que les changements institués 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 (chapitre R-20, a. 123, 1e al., par. 8.6) n'ont rien d'accessoires ou de cosmétiques. Les récentes modifications législatives changent le rôle traditionnel que s'étaient donné les syndicats dans ce secteur, ici, comme partout ailleurs en Amérique du Nord. De surcroît, elles modifient radicalement les pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre, d'un nombre non négligeable d'employeurs, lesquels se retrouvent avec de plus lourdes responsabilités. Enfin, le rôle confié à la Commission de la construction du Québec (CCQ) se trouve une fois de plus élargi à des activités pour lesquelles elle reçoit ses mandats directement de l'État. On est loin du Comité paritaire à l'origine de la CCQ et les questions de référence et de placement de la main-d'œuvre demeurent des sujets très sensibles, aux yeux des entrepreneurs et des syndicats. Bref, une activité de vigie, un tant soit peu sérieuse, ne peut pas faire l'économie d'un examen attentif des nouveaux rapports et du nouvel équilibre qui régissent désormais les relations entre ces trois grands acteurs de l'industrie que sont les patrons, les syndicats et la CCQ.

Cela étant, le mandat confié au Comité nous semblait, malgré tout, emballant. Il laissait croire que le gouvernement souhaitait vraiment aller au fond des choses et qu'il se doterait des moyens nécessaires pour permettre à un comité INDÉPENDANT de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis par la Loi. Pour cela, le Comité croyait nécessaire de s'abreuver à plusieurs sources d'information et notamment, d'obtenir le point de vue des travailleurs et des entrepreneurs, sans toujours devoir s'en remettre uniquement à ce que nous disent les associations qui les représentent. En outre, nous étions convaincus que le mandat reçu était suffisamment large pour faire une analyse sérieuse et permettre une veille qui va au-delà des aspects fonctionnels et qui est en mesure aussi de se pencher sur les nouveaux équilibres qui se dessinent, de façon à s'assurer de la santé et de la vitalité d'une industrie-clef pour l'avenir du Québec.

Aussi, quelle ne fut pas notre surprise, en recevant la réponse aux demandes que nous vous avons acheminées pour mener à bon port le mandat qui nous avait été confié. N'ayant pas eu l'occasion de vous rencontrer directement, c'est la sous-ministre M^{me} Manuelle Oudar qui nous informait, dans une lettre datée du 30 juillet 2014³, que non seulement les modestes moyens que nous réclamions pour nous acquitter correctement de notre mandat nous étaient refusés, mais que notre mandat serait écourté, au point de ne laisser que quelques semaines pour produire un rapport, qui malheureusement ne pourra pas être à la hauteur de ce qu'aurait commandé un véritable exercice de veille, après un changement législatif de pareille envergure !

Bien sûr, nous pouvons comprendre que les difficultés financières qu'éprouve le gouvernement peuvent constituer une explication pour motiver le refus du gouvernement de dépenser un sou de plus pour chercher à comprendre les effets de la fermeture des bureaux de placement syndicaux sur les travailleurs de la construction et sur l'efficacité du système de référence de main-d'œuvre conçu par la CCQ.

La lettre du 30 juillet dernier donne à penser que nous avons pleinement joué notre rôle alors que nous n'avons encore rien dit sur le sujet, ce qui nous semble bien téméraire, tout comme l'est aussi cette affirmation à l'effet « qu'un changement de culture fondamentale dans sa culture de gestion de la main-d'œuvre a été opéré par l'industrie de la construction ». Bien sûr, nous souhaiterions pouvoir partager cet optimisme. Nous constatons cependant, que déjà M^{me} Diane Lemieux, présidente-directrice générale de la CCQ a nuancé le propos lors de son témoignage devant la Commission Charbonneau en parlant « d'une course de fond et de changements qui ne se fait pas en criant ciseaux ».

Pour nous, le véritable test d'un tel changement de fond ne peut reposer uniquement sur des statistiques de fonctionnement comme cela semble être le cas, sans égard à des résultats observables et vérifiables au chapitre de l'intimidation et de la discrimination, qui rappelons-le ont été les véritables déclencheurs de cette action législative.

Après discussion avec le bureau de la sous-ministre du Travail, nous avons décidé, malgré les frustrations et les difficultés évoquées plus haut, de poursuivre le travail, pour entendre le bilan et le point de vue des premiers usagers du système, à savoir les associations reconnues par la Loi comme étant les principaux partenaires de l'industrie. La crédibilité du rapport que nous vous déposons aujourd'hui commandait qu'au minimum cette démarche plus proche des usagers et du terrain soit réalisée.

Dans le but de vous aviser le plus correctement possible, nous souhaitons vous convaincre, Monsieur le Ministre, de la pertinence de certains ajustements que nous recommandons suite aux échanges avec les partenaires. Surtout, nous souhaitons vous convaincre de la nécessité d'aller au fond des choses. Tout aussi impressionnant que puisse être le travail abattu par

³ Lettre de la sous-ministre du Travail à la Coordinatrice du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

la CCQ, pour livrer une alternative viable aux anciennes façons de faire, les vrais résultats de la nouvelle Loi doivent d'abord être appréciés par rapport à leur capacité réelle d'en finir avec les pratiques d'intimidation et de discrimination pouvant conduire à toutes sortes de dérives. Nous n'insisterons jamais assez pour qu'un travail INDÉPENDANT de vigie se poursuive pendant le temps jugé nécessaire, quelle qu'en soit la forme (étude indépendante, enquête, etc.) et peu importe les personnes choisies pour s'acquitter de ce mandat. Il s'agit d'un travail essentiel pour le Québec.

Il faut éviter de se complaire dans une fausse sécurité. Il faut éviter qu'un jour quiconque puisse dire, en parlant des modifications apportées à la Loi : « tout ça pour ça » ! Il faut éviter que sur des questions aussi sensibles, ne serait-ce qu'une apparence de conflit de rôle, ou pis encore de conflit d'intérêts, puisse entacher la pertinence et l'utilité de la réforme en cours. Surtout, il faut être attentif au nouvel équilibre des forces en présence, pour assurer la paix sociale et la vitalité de ce secteur névralgique tout en gardant le cap sur l'efficacité du nouveau dispositif.

C'est cette volonté d'être utile et de servir qui nous anime et qui a été à la base de notre engagement au sein du Comité.

Claudette Carbonneau

Jean Cournoyer

Matthias Rioux

INTRODUCTION

Le Comité porte ici un regard sur la première année de fonctionnement du nouveau système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction introduit par la Loi 30.

Comme nous le demandait le mandat, nous avons échelonné sur une année notre travail de vigie. Cet horizon était essentiel. Le changement amené par la mise en place du Carnet référence construction était de taille. Il fallait laisser place à une période de rodage, d'ajustement, d'information et de familiarisation des usagers, tant par rapport à l'outil informatique que par rapport aux nouvelles règles de fonctionnement elles-mêmes.

Au terme de cette période et des multiples rencontres que nous avons eues avec la CCQ et avec les diverses associations reconnues par la Loi, nous présentons ici nos observations et nos recommandations.

Ce rapport se divise en trois parties. La première, et la plus substantielle, porte sur le nouveau système de référence. Elle se divise en deux sections. Nous y allons d'abord d'un bilan général de cette première année d'observation et surtout de ses impacts sur les grands objectifs poursuivis. L'autre section traite de questions plus pointues soulevées par les associations rencontrées. On y aborde tour à tour les questions de disponibilité, d'avis d'embauche et de mise à pied, de profils professionnels et de curriculum vitæ des travailleurs. Les ambiguïtés entourant les travaux non assujettis y seront aussi traitées.

La deuxième partie du rapport porte sur les nouvelles règles de communication. Il s'agit d'un sujet qui avait fait couler beaucoup d'encre au moment de l'adoption du Règlement sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. La ministre du Travail, à l'époque, nous avait spécifiquement demandé de nous pencher sur les nouvelles règles régissant la communication entre les employeurs et les syndicats.

La troisième partie du rapport porte aussi sur un autre mandat spécifique concernant cette fois, les observations et les recommandations à faire sur les codes d'éthique déposés par les titulaires de permis.

Enfin, la quatrième partie présente une liste consolidée des recommandations que nous croyons utile de porter à l'attention du ministre.

1. LE SYSTÈME DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

A) BILAN GÉNÉRAL DU NOUVEAU SYSTÈME DE RÉFÉRENCE

Le bilan du nouveau système de référence que nous présentons aujourd'hui s'appuie sur les rencontres que nous avons tenues avec les différents acteurs du milieu, de même que sur les rapports et statistiques qui nous ont été fournis par la CCQ. Une première tournée des grandes associations reconnues dans la Loi R- 20, tenue au printemps 2013 (donc avant l'entrée en vigueur du nouveau système), a permis de prendre le pouls des principales organisations au sortir des vifs débats ayant entouré l'adoption de la Loi et du Règlement et de mieux cerner les attentes, les espoirs et les craintes de chacun.

Nous avons, par ailleurs, eu de nombreuses rencontres avec la CCQ au moment où elle travaillait à l'élaboration et à la mise en place de sa solution informatique et de son programme d'information et de gestion du changement. Ces réunions se sont poursuivies lors des premiers mois d'opération du nouveau système, soit entre septembre 2013 et avril 2014.

Depuis les premières semaines d'opération du Carnet référence construction, nous avons régulièrement eu accès aux statistiques d'opération de la CCQ. Enfin, nous avons pu consulter *le Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, produit par la CCQ pour la période de septembre à décembre 2013. Aussi, une rencontre avec la direction de la CCQ a été tenue afin d'obtenir une mise à jour des données, lesquelles s'étaient à ce moment-là jusqu'au mois de juillet 2014. Nous avons en outre revu la direction de la CCQ, au terme de notre tournée auprès des grandes associations de l'industrie de la construction, pour obtenir des informations complémentaires et bien saisir la position de l'organisme qui a la responsabilité de faire fonctionner le nouveau système et de veiller au respect de la Loi par tous les partenaires.

Il était pour nous inconcevable de produire notre rapport sans avoir revu, comme nous nous y étions engagés, les principaux partenaires du milieu⁴. Nous avons dû précipiter cette deuxième tournée, étant donné que notre mandat a été écourté. Nous aurions ardemment souhaité aller bien au-delà de ces vérifications minimalistes. Un mandat tout aussi étendu et complexe que celui de fournir un avis sur l'impact du nouveau régime sur l'intimidation et la discrimination dans l'industrie de la construction aurait certainement commandé qu'outre les associations reconnues, nous rencontrions aussi des travailleuses et des travailleurs, tout comme des entrepreneurs qui, rappelons-le, demeurent ceux qui doivent être les premiers bénéficiaires des changements apportés. C'est ce que prévoyait notre plan de travail initial et c'est d'ailleurs ce sur quoi nous avons travaillé depuis plusieurs mois, au moment où on nous a demandé de couper court aux démarches entreprises, pour produire en quelques semaines un rapport.

⁴ Voir l'annexe 12, Liste des associations rencontrées

La tournée effectuée à la fin de l'été 2014 auprès des grandes associations a permis de nous rapprocher du terrain, de mesurer, un an après l'instauration du Carnet, le taux de satisfaction des usagers, les difficultés rencontrées, mais surtout l'évaluation que ces associations peuvent faire de l'atteinte des objectifs de départ par rapport au respect du droit de gérance des employeurs, par rapport au pluralisme syndical et au droit au travail des travailleurs de la construction ou encore quant à la persistance de pratiques d'intimidation ou de discrimination. Cette tournée était très attendue des partenaires. D'ailleurs, plusieurs en ont profité pour nous faire part des améliorations qu'ils souhaitent voir apporter au système. Nous reviendrons, dans la section suivante, sur plusieurs des recommandations qui nous ont été transmises par les associations rencontrées.

Mais, parlons d'abord de ce qui recueille l'unanimité et mérite d'être félicité. La CCQ a relevé avec brio le défi technologique de mettre en place un système de référence qui tient la route 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine depuis son implantation. Un système qui va en s'améliorant et qui est loin de s'attirer les critiques et les railleries qu'on ne cessait d'évoquer au moment de l'adoption du projet de Loi. Des efforts importants ont aussi été déployés pour accompagner, pour soutenir le changement et pour informer. Bravo !

À peu près tous les acteurs reconnaissent maintenant qu'il fallait agir, pour corriger des situations abusives autour de ce qui s'appelait à l'époque « le placement syndical ». Il y a un an à peine on était moins pressé d'admettre cette urgence et on se contentait souvent de déplorer quelques cas isolés, sans beaucoup plus de conviction.

Bien sûr, d'aucuns considèrent toujours que la Loi a ratissé trop large en ne ciblant pas des secteurs ou encore des projets d'envergure où le problème se posait avec plus d'acuité. Plusieurs considèrent, notamment, que le secteur résidentiel est mal servi par ce système en raison de certaines caractéristiques qui lui sont propres (travaux assujettis et non assujettis, nombre important de petits employeurs). Toutefois, personne n'a plaidé devant nous la nécessité de revenir en arrière. Nous avons plutôt reçu un grand nombre de suggestions pour améliorer le système et recentrer les choses. Cela étant, les acteurs rencontrés tiennent à ce que des changements soient apportés, tout en demeurant encore majoritairement disposés à donner la chance au coureur.

Cependant, dans son bilan, le Comité croit nécessaire d'aller au-delà des améliorations techniques à apporter au Carnet. Il y a lieu de se demander si, avant tout, le nouveau système répond bien aux grands objectifs poursuivis par la Loi et si de surcroît il ne génère pas d'effets indésirables ou même pervers, comme on peut le voir par exemple avec les agences de location de main-d'œuvre. C'est le cœur de notre mandat. À cet égard, le Comité a des observations à faire et d'importantes interrogations à soulever.

RECOMMANDATION SUR LA NÉCESSITÉ DE POURSUIVRE UNE ACTIVITÉ DE VIGIE

- Le Comité recommande de maintenir une activité indépendante de vigie en vue de comprendre et de recommander au ministre du Travail les avenues susceptibles de favoriser un véritable changement de culture quant à la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et d'atteindre les objectifs poursuivis par la Loi.

a) Le droit de gérance des employeurs

Tout comme au moment de l'adoption de la Loi, la défense du droit de gérance des employeurs reste pour les associations patronales une forte motivation pour travailler à la réussite du nouveau système. Sur le plan des résultats, il semble y avoir encore du travail à faire. En effet, les employeurs sont unanimes à demander que le profil professionnel des travailleurs soit complété et qu'ils puissent aussi avoir accès au curriculum vitæ des personnes référées pour permettre une meilleure sélection. On comprend qu'ils n'adressent pas d'abord ces demandes à la CCQ qui disposent pourtant de plusieurs des informations recherchées. Les employeurs considèrent qu'il faut renforcer les obligations faites aux travailleurs et exiger qu'ils complètent leur profil professionnel et remettent leur curriculum vitæ. Quelle que soit la voie privilégiée pour y arriver, les employeurs sont assez unanimes et très insistants pour obtenir les informations manquantes. Il s'agit là d'un indice non négligeable à l'effet que le nouveau service de référence ne répond pas encore pleinement à leurs besoins.

Là où par ailleurs les résultats semblent plus probants, c'est sur le nombre de salariés qu'un employeur doit désormais embaucher s'il veut avoir accès à la main-d'œuvre qu'il lui faut. En effet, plusieurs ont souligné l'efficacité des mesures prévues au Règlement à cet égard, lesquelles permettent à l'employeur d'exercer sans entrave son droit de gérance, en faisant en sorte qu'il détermine seul et en toute transparence le nombre de salariés qu'il estime requis, ce qui le rend moins vulnérable aux menaces ou aux pressions de tout ordre.

b) Le pluralisme syndical

Un an après la mise en place du nouveau système, quatre des cinq organisations syndicales rencontrées sont unanimes à soutenir que le nouveau régime n'a rien changé quant à la capacité de leurs membres de se faire embaucher sur certains chantiers. Plusieurs ont donné des exemples de chantiers qui, selon leur point de vue, demeurent impénétrables pour leurs membres. Certaines organisations patronales partagent aussi cette perception et admettent assez facilement que certains de leurs affiliés n'ont rien changé dans leur ancienne façon de faire.

Certes, les syndicats saluent la transparence qui entoure les emplois offerts via le Carnet. On ne peut s'empêcher toutefois de noter la faible proportion d'embauches qui découlent d'une offre très abondante en terme de salariés référés, tant par la CCQ que par les titulaires de permis.

Ainsi, pour les premiers quatre mois d'exercice, la CCQ aura recommandé 137 937⁵ candidats auxquels s'ajoutent 56 506 candidatures proposées par les titulaires de permis⁶.

Le rapport déposé par la CCQ pour les mois de septembre à décembre 2013 est peu explicite sur le nombre de salariés embauchés selon la source de référence. On comprend qu'entre 1 700 et 3 500 salariés ont été embauchés à partir de référence provenant de source syndicale, selon que l'on se fie aux déclarations faites par les employeurs ou que l'on réfère plutôt à l'exercice de croisement effectué par la CCQ⁷. Le rapport de la CCQ indique que les références fournies par la CCQ se seraient quant à elles traduites par quelque 2 200 embauches, selon les réponses fournies par les employeurs, alors que la CCQ estime de son côté qu'environ 1 700 personnes ont été embauchées à partir de ses recommandations⁸. À l'évidence, d'autres analyses sont requises pour se faire une idée juste des effets du nouveau système sur le pluralisme syndical.

Les données fournies par la CCQ concernant la répartition des nouvelles embauches par organisation syndicale restent très fragmentaires⁹. En effet, les données publiées par la CCQ ne sont aucunement ventilées par métiers ou occupations, par régions ou par secteurs d'activités, pas plus d'ailleurs que par « locaux », lorsqu'une organisation syndicale détient plusieurs permis. Le Comité a souvent, mais sans succès, exprimé devant la CCQ le besoin de pareilles statistiques pour pouvoir procéder à des analyses plus fines. Il vous faudra, Monsieur le Ministre vous faire très insistant à cet égard.

Dans l'état actuel des choses, la seule affirmation à l'effet que globalement chacun travaille à peu près dans les mêmes proportions que sa représentativité syndicale reste peu convaincante et laisse présager la faible priorité accordée à la question du pluralisme, qui était pourtant un des objectifs affirmés lors de l'adoption de la Loi. Quoiqu'il en soit, cette question demande à être davantage documentée.

⁵ CCQ, Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, septembre-décembre 2013, page 23

⁶ Idem, page 22

⁷ Idem, page 28

⁸ Idem, page 28

⁹ Idem, page 28

De la même façon, il faudra aller bien au-delà de la statistique trop générale, qui veut que 81 % des employeurs, employant plus d'un salarié, fassent affaire avec des travailleurs provenant de plus d'une organisation syndicale¹⁰, pour démontrer la présence effective du pluralisme syndical sur les grands chantiers, pour faire respecter la Loi et mieux cibler les situations problématiques. Il en va, à plus long terme, de l'adhésion des travailleurs et de leurs syndicats au nouveau système.

Pour conclure cette section, le Comité attire l'attention du ministre à l'effet que plusieurs syndicats considèrent qu'il sera très difficile, voire même impossible, de redresser la barque quant au pluralisme syndical et au droit au travail des travailleurs de la construction, tant que le Règlement permettra l'envoi de plusieurs listes de référence, dont une identifiée à la CCQ, et d'autres portant la signature de chacun des titulaires de permis.

Les nouvelles règles de référence doivent être cohérentes avec les autres dispositions prévues à nos lois et doivent même en faciliter le respect. On le sait, certaines organisations syndicales ont historiquement tenté de faire échec au choix du législateur de permettre l'existence du pluralisme syndical en cherchant à imposer leurs affiliés sur les chantiers, ce qui a donné lieu à de vieilles dispositions législatives interdisant la discrimination fondée sur l'allégeance syndicale.

Pourquoi, dans le contexte du nouveau Règlement, avoir permis l'existence de plusieurs listes ? Pourquoi surtout avoir autorisé l'envoi de listes permettant d'identifier l'allégeance syndicale des travailleurs référés, alors que cette information n'est nullement pertinente et peut même être utilisée à mauvais escient dans un contexte d'embauche ? Pourquoi avoir singularisé la liste envoyée par la CCQ avec tous les effets indésirables que cela peut entraîner, alors que les amendements apportés à la Loi visaient plutôt à permettre aux employeurs d'être davantage libres de leurs choix en améliorant le nombre et la qualité des références qui leur sont faites ? Où sont la logique et la véritable valeur ajoutée d'une telle approche ?

Plusieurs organisations syndicales rencontrées demandent à revoir l'approche retenue par le Règlement pour la remplacer par un guichet unique administré par le Service de référence de la CCQ. Dans cette hypothèse, les titulaires de permis continueraient de faire leur travail de référence de leurs membres. Toutefois, un seul envoi de liste et une seule liste seraient retournés à l'employeur qui a fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre. Cette liste comprendrait, indistinctement, les références faites par la CCQ et par les détenteurs de permis, sans aucune information quant à l'allégeance syndicale des travailleurs concernés. Toute cette opération pourrait être complétée dans le délai de 48 heures actuellement prévu au Règlement.

¹⁰ Idem, page 29

Certaines associations patronales, à qui nous avons posé la question, disent aussi voir d'un bon œil la disparition de toute information quant à l'allégeance syndicale. Pour pallier aux lacunes identifiées et bien rencontrer les objectifs prévus à la Loi, le Comité croit qu'il sera nécessaire de revoir le Règlement. Il recommande d'aller dans le sens du guichet unique décrit plus haut. Ne pas le faire, c'est laisser perdurer des sources de tensions et de rivalités intersyndicales malsaines, ainsi qu'une concurrence tout à fait contre-productive entre la liste produite par la CCQ et celles émanant des titulaires de permis. Nos lois et règlements doivent, sur la longue portée, favoriser la paix industrielle et soutenir des droits aussi fondamentaux que l'équité en emploi et le droit pour les travailleurs de choisir en toute liberté leur allégeance syndicale.

Plus globalement, le Comité s'interroge, tout comme le fait d'ailleurs la CCQ, sur le soudain changement de comportement des employeurs quant aux sources de recrutement auxquelles ils ont recours. L'engouement récent et surtout la capacité effective des employeurs d'embaucher à partir de leur réseau personnel¹¹ (embauche directe) méritent d'être davantage investigués et il faudra vraisemblablement aller bien au-delà de l'étude statistique.

Surtout, le Comité est très préoccupé par deux données qui apparaissent dans le premier rapport de la CCQ concernant le fonctionnement du carnet de référence¹². On peut lire que les employeurs ont demandé qu'on leur réfère 18 200 salariés sur les 44 000 embauches déclarées durant cette période. C'est considérable, alors que par le passé on évaluait à quelque 15 % la proportion des salariés embauchés suite à une recommandation faite par un syndicat.

Pour les quatre premiers mois d'exercice, plus de 40 % des embauches auraient transité par des demandes de référence. Que cache cet écart ? A-t-on, au moment de la conception du système, sous-estimé à ce point la part des embauches qui dépend de la référence ? Y a-t-il un mouvement des employeurs pour se constituer des banques sans pour autant embaucher dans l'immédiat ? Est-ce que les agences de location de main-d'œuvre, sur lesquelles nous reviendrons plus loin, ont cherché à s'alimenter à partir des références provenant du Carnet ? Chacune de ces hypothèses conduit à faire une appréciation bien différente de la situation. Elles exigent d'être fouillées rapidement ce que le Comité n'a pu faire pour les raisons évoquées plusieurs fois dans ce rapport.

¹¹ Idem, page 27.

¹² Idem, page 15

RECOMMANDATION SUR LE PLURALISME SYNDICAL

- Le Comité recommande de revoir le Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de façon à ce qu'une seule liste-réponse soit désormais envoyée à l'employeur. Cette liste dépersonnalisée intègre les références faites par la CCQ et par les titulaires de permis, sans aucune indication quant à l'allégeance syndicale des personnes référées.

c) L'intimidation

La lutte à l'intimidation a très certainement été l'objectif le plus souvent médiatisé lors de l'adoption de la Loi 30. Un an plus tard, il est désolant de constater qu'aucune étude, aucune démonstration sérieuse n'est là pour confirmer quelques progrès sur ce front.

Le premier rapport de la CCQ sur le système de référence confirme cette préoccupation chez les différents acteurs du milieu. En effet, un des sondages effectués par la CCQ relate que 46 % des employeurs et 36 % des travailleurs estiment que l'intimidation sur les chantiers est fréquente ou très fréquente !¹³ Il est primordial de s'en occuper.

Le Comité prend bonne note de la volonté affirmée par la CCQ d'approfondir ce dossier. Comme elle, nous sommes convaincus que le carnet référence construction contient une mine d'informations qui pourront faciliter et appuyer les enquêtes. Toutefois, nous sommes aussi convaincus qu'il faudra faire beaucoup plus pour transformer ce qui semble faire partie de la culture sur certains chantiers.

L'industrie de la construction se distingue par la mobilité des lieux de travail, la mobilité de la main-d'œuvre et des employeurs ce qui facilite grandement la tâche aux intimidateurs. De surcroît, il s'agit d'une industrie où les travailleurs sont plus vulnérables au chapitre de l'emploi compte tenu de la spécificité des conventions collectives qui les régissent (absence d'ancienneté et droit de rappel peu élaboré). Il s'agit aussi d'un milieu où les petits employeurs foisonnent et où la concurrence est très vive. Bref, un ensemble de facteurs concourent à rendre les acteurs particulièrement démunis et fragiles face à l'intimidation.

Bien sûr, l'intimidation et la discrimination sont des phénomènes complexes. L'intimidation se cache des regards inquisiteurs et se nourrit souvent du silence et de la peur des victimes et des témoins. Le Comité aurait voulu entendre les travailleurs et les entrepreneurs à cet égard en proposant des groupes de discussion et en procédant à des entrevues en profondeur sur la Côte-Nord et sur certains chantiers ciblés pour mieux cerner la question. Ces moyens nous ont été refusés. Voilà pourquoi aujourd'hui nous en sommes toujours à proposer des pistes de travail plutôt que des pistes de solution.

¹³ Idem, page 37

Nous croyons primordial de bien définir ce que nous entendons par intimidation. Le Juge Lesage dans la cause de la Gaspésia apporte un premier éclairage. « L'intimidation emprunte souvent une forme subtile et parfois vicieuse de violence morale, voire physique qui brime l'exercice de la liberté syndicale »¹⁴.

Il apporte par ailleurs, des nuances importantes qui n'apparaissent pas dans la Loi R-20 lorsqu'il dit : « En effet, cette disposition repose sur l'hypothèse que seul l'employeur peut être l'auteur d'intimidation. Cela est simplement une tartufferie. Comment imputer toute la responsabilité de l'intimidation à l'employeur, lorsque celui-ci peut être lui-même victime de chantage, de menaces et même d'intimidation s'il n'agit pas dans la « bonne voie » que peut lui suggérer fortement une personne quelconque ? Et comment ignorer qu'une autre personne que l'employeur ou son représentant peut exercer chantage, menace ou intimidation ? »¹⁵

Tout cela est très juste et a d'ailleurs déjà fait l'objet d'une recommandation précise dans le cadre du Rapport Lesage.

Nous ajoutons quant à nous, une autre piste de réflexion qu'il faut aussi explorer. On pense à ces formes plus insidieuses de violence, où des travailleurs sont appelés à consentir à des conditions de travail moindres ou encore à ce que toutes leurs heures ne soient pas déclarées, s'ils veulent obtenir un emploi ou encore se maintenir en emploi. Il semble assez évident que dans toute la dynamique du travail au noir, il n'y a pas que la part qui revient à l'État qui est mis en cause, mais certainement aussi les salaires et les avantages sociaux des travailleurs sur lesquels s'exerce trop souvent une concurrence malsaine.

Il importe, dans ce contexte de travailler aussi en amont, en déployant tout ce qui peut être déployé pour faire respecter les conventions collectives et en favorisant le plus possible l'action syndicale et les relations de travail pour contrer à la source la vulnérabilité des travailleurs. Une réflexion s'impose sur des pouvoirs accrus à restituer aux syndicats du secteur de la construction pour leur permettre de mieux protéger leurs membres face à la précarité, de rééquilibrer les forces en présence et de favoriser l'émergence d'une véritable culture de relations de travail.

Sur un autre registre, nous ne pouvons que constater les difficultés rencontrées pour mener une plainte à bon port. Or, absence de plainte n'est pas toujours synonyme d'absence de problème. C'est toute la question de l'efficacité des recours, du soutien et des protections accordés aux victimes et aux témoins, qui est ici posée. Nos rencontres avec les associations démontrent que des gestes ont été posés, par la CCQ, pour briser un sentiment d'impunité qui planait sur ce secteur. Il apparaît maintenant que nous

¹⁴ Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, mai 2005, page 215

¹⁵ Idem, page 217

sommes rendus à l'heure de trouver le bon équilibre pour garder la cohésion des acteurs autour des nouvelles dispositions législatives

d) Les femmes et la discrimination

Un programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction existe depuis plus de quinze ans. Les résultats sont décevants pour cette première phase du programme qui s'est étendue de 1997 à 2012. Bien qu'il y ait maintenant plus de femmes formées dans les divers métiers et occupations de l'industrie, d'importants problèmes d'accès à l'emploi et de maintien en emploi perdurent.

La situation est telle que le Québec se retrouve à la traîne par rapport à ce qui est observé ailleurs au Canada et dans les pays industrialisés. En effet, le Conseil du Statut de la Femme écrivait, dans un rapport consacré à l'industrie québécoise de la construction, « Par ailleurs, le taux de 1,3 % de la main-d'œuvre féminine active atteint en 2011 est le score le plus bas jamais enregistré au Canada. En effet, selon les données de Statistique Canada, le Québec occupe la dernière place au Canada quant à la proportion de femmes dans les métiers de la construction. Son taux se situe sous la moyenne canadienne qui est à 3,0 % et demeure largement inférieur à ceux de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard qui affichent respectivement un taux de 5,9 % et de 4,0 %. Le taux de femmes présentes dans le secteur de la construction au Canada est tout à fait comparable aux taux enregistrés dans d'autres pays industrialisés (Royaume-Uni, États-Unis, Australie, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande) »¹⁶.

C'est certainement ce triste portrait qui a motivé le législateur à introduire dans la Loi et le Règlement créant le Service de référence dans l'industrie de la construction des dispositions pour favoriser l'embauche de femmes. Ainsi, la CCQ réfère en tête de liste toutes les femmes disponibles répondant aux exigences et critères recherchés par les employeurs. Ces candidatures ne sont pas comptabilisées dans les ratios de référence prévus au Règlement en ce qui les concerne. Il va sans dire par ailleurs qu'une référence faite par la CCQ ou par un titulaire de permis ne crée aucune obligation pour l'employeur. Elle permet cependant d'établir la disponibilité de main-d'œuvre féminine et de documenter, sur une plus longue portée, le comportement de l'employeur.

Le Comité s'est penché sur les références effectuées à ce chapitre par les titulaires de permis. Les statistiques dont nous disposons sont très globales. Elles ne sont nullement ventilées par organisation syndicale, par titulaires de permis, par métiers ou occupations. Il s'agit là pourtant d'informations nécessaires pour faire une analyse plus fine. Il ressort par ailleurs que, dans l'ensemble, les femmes comptent pour 1,7 % des candidatures soumises par les syndicats, alors que les femmes représentent 1,4 % des

¹⁶ Conseil du statut de la femme, Avis, Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction, mars 2013, pages 25 et 26

salariés actifs de l'industrie¹⁷. C'est dire que le comportement des titulaires de permis quant à la référence de candidatures féminines suffit tout juste à préserver le taux de présence des femmes dans l'industrie ! On est loin d'observer un comportement proactif qui serait à la hauteur de l'effort exceptionnel à fournir pour venir à bout d'une situation de discrimination systémique. Certaines rencontres que nous avons tenues avec des associations syndicales laissent voir qu'un important travail de formation et d'information reste à faire, puisque toute action correctrice à caractère proactif est malheureusement encore perçue comme une source d'injustice à l'égard des hommes.

Toutefois, comme le démontre le rapport de la CCQ, le taux d'embauche féminine suite à une référence faite par un syndicat est plus élevé que dans le cas d'une référence faite par la CCQ (11,8 % contre 7,8 %)¹⁸. Cette réalité reflète bien par ailleurs que les listes envoyées par la CCQ conduisent moins souvent à des embauches que celles émanant de source syndicale.

Les employeurs gardent aussi une large part de responsabilité dans ce dossier. En bout de course, ce sont eux qui embauchent. Le goût qu'ils ont affiché pour retrouver leur droit de gérance aurait dû les inciter à se démarquer davantage à ce chapitre ! Aucun changement marqué de tendances n'est observable depuis l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Manifestement, il y a là aussi des mentalités à changer comme l'illustrent certaines remarques déplacées relatées dans le rapport de la CCQ¹⁹ ou encore entendues à l'occasion de certains témoignages à la Commission Charbonneau.

Interrogées à ce chapitre, les associations patronales ont pointé, à juste titre, les problèmes de maintien en emploi que rencontrent les femmes dans l'industrie. Un consensus s'est presque dégagé de ces échanges quant à l'opportunité de mener une vaste campagne d'information et de sensibilisation dans l'industrie pour que celle-ci affirme d'une seule voix une tolérance zéro face à la discrimination faite aux femmes. Il faut développer une autre vision de ces milieux de travail pour cesser de se priver d'un important bassin de main-d'œuvre compétente. Il faut assainir les relations interpersonnelles qui se vivent sur les chantiers. La piste d'une déclaration commune d'engagement des parties mérite d'être sérieusement explorée.

Par ailleurs, on ne peut mettre en doute la forte volonté et l'engagement de la CCQ à faire progresser la place des femmes dans l'industrie. Plusieurs ont salué son attitude proactive pour aller en avant des plaintes, en enquêtant sur le sujet, dès les premiers signalements. L'action, à partir de signalements, est précieuse pour tenter de contrebalancer la peur et la précarité qui existent dans l'industrie et qui se répercutent sur le peu de plaintes formelles déposées.

¹⁷ Rapport CCQ, page 30

¹⁸ Idem, page 30

¹⁹ Idem, page 31

Il n'en demeure pas moins que la CCQ ne peut et n'a pas à se substituer aux parties. Aussi, dans l'hypothèse où elle n'arrive pas à convaincre les parties de s'entendre sur de vraies mesures de correction, le Comité recommande au ministre d'envisager permettre l'intervention d'un organisme spécialisé, qui a des pouvoirs de contrainte, comme la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, même si l'industrie de la construction est un milieu syndiqué. Quand la Loi et un droit aussi fondamental que le droit à l'égalité sont en cause, on ne peut se permettre d'attendre un consensus qui tarde à venir depuis quinze ans.

Dans la même veine, le Comité rappelle au ministre que son gouvernement détient des leviers importants, dès lors que le Conseil du trésor décide d'utiliser les obligations contractuelles déjà prévues à nos lois.

Enfin, le Comité recommande aussi que les candidatures féminines soumises par les titulaires de permis ne soient plus, comme c'est le cas pour la CCQ, considérées dans les ratios de référence auxquels ils ont droit. Voilà qui les inciterait certainement à faire mieux.

Une dernière remarque s'impose. La discrimination est une pratique interdite par les chartes. Elle ne vise pas que les femmes, mais aussi d'autres groupes minoritaires, comme les minorités visibles. Il y a aussi beaucoup de travail à faire dans la construction à cet égard, d'autant que cette industrie est une grande pourvoyeuse d'emplois.

RECOMMANDATIONS SUR LES FEMMES ET LA DISCRIMINATION

- Le Comité recommande que les femmes référées par les titulaires de permis ne soient plus comptabilisées dans les ratios prévus au Règlement.
- Dans la mesure où les parties n'arrivent pas à dégager un consensus autour de mesures de corrections contraignantes à introduire dans le programme d'accès à l'égalité, le Comité recommande au ministre de permettre l'intervention de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse dans le dossier.
- Le Comité recommande au ministre que le gouvernement du Québec, comme donneur d'ouvrage, utilise les dispositions existantes concernant les obligations contractuelles, de façon à améliorer la présence des femmes et des groupes minoritaires dans l'industrie de la construction.

e) Les agences de location de main-d'œuvre

Plusieurs associations patronales et syndicales ont parlé de la présence des agences de location de main-d'œuvre, dans un secteur où le législateur a adopté une Loi qui a déchiré les différents acteurs et dont l'objectif était précisément de mieux encadrer et réglementer la référence de main-d'œuvre ! Le Comité n'est pas en mesure ni de quantifier l'ampleur du phénomène qui s'affiche pourtant ouvertement sur internet, ni de déterminer qui se cache derrière ce type de commerce. Quel type de permis

détiennent-elles ? À quel type de réglementation sont-elles soumises ? Qui contrôle leurs activités ? Sont-elles des entreprises de sous-traitance ou sont-elles de véritables agences de référence de main-d'œuvre ? Quel est le coût rattaché à l'utilisation de leurs services et comment se répercute-t-il sur la facture globale ? Quelles conditions de travail offrent-elles ?

Une chose est claire, la Loi impose dorénavant aux organisations syndicales et patronales des conditions très strictes à rencontrer pour obtenir un permis afin de faire de la référence et pour le maintenir. Il serait inacceptable et surtout très contre-productif de laisser se développer un système parallèle allant à l'encontre des objectifs de la Loi. Des plaintes ont d'ailleurs été déposées auprès du Directeur des poursuites criminelles et pénales. Il y a urgence d'agir !

B. LES DEMANDES DES ASSOCIATIONS

Plusieurs recommandations nous ont été soumises lors des rencontres que nous avons eues avec les différentes associations. Le Comité en reprend ici un certain nombre lorsque les thèmes abordés par les associations rejoignent des observations et des recommandations que nous croyons utile de faire au ministre.

Par ailleurs, certaines des recommandations présentées abordaient des questions plus pointues ou de nature plus administrative. Le Comité estime qu'il n'a pas à se prononcer sur ce genre d'enjeux. Dans ce cas, nous encourageons les parties à faire cheminer leurs recommandations via le service à la clientèle que la CCQ vient de remettre en place.

a) La disponibilité des salariés

Le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction demande aux salariés de mettre à jour leur disponibilité auprès de la CCQ, sans être plus contraignant à cet effet. Il prévoit aussi que le salarié peut demander à être référé s'il est actuellement en emploi.

Constats

- Les employeurs se plaignent du peu de fiabilité des listes transmises par la CCQ en raison du fait que les salariés n'ont pas l'obligation réelle de mettre à jour leur profil. Ils sont unanimes à demander un mécanisme plus contraignant pour régler ce problème. Ils dénoncent, ce qu'ils considèrent, être un déséquilibre entre les obligations faites aux employeurs et celles qui incombent aux salariés.
- Toujours dans le but d'assurer une meilleure fiabilité des listes fournies par la CCQ, les employeurs demandent aussi que seuls les salariés qui ne sont pas en emploi puissent être référés.
- Les associations qui sont titulaires de permis nous ont, quant à elles, confirmé ne pas avoir comme pratique de référer des salariés qui sont déjà en emploi à moins de rares exceptions, par exemple lorsqu'un salarié déménage et change de région.
- Certaines associations nous ont souligné que certains salariés qui se sont déclarés non disponibles à la CCQ, apparaissent comme disponibles sur les listes transmises par les détenteurs de permis.

Réflexions du Comité et pistes de solution

- Le Comité est très conscient de l'importance de pouvoir compter sur des listes à jour en terme de disponibilité réelle des salariés. Toutefois, le Comité exprime de fortes réserves par rapport à l'approche préconisée par les employeurs.

Rappelons les faits :

- Contrairement à ce que l'on observe partout ailleurs c'est la Loi qui, dans l'industrie de la construction, présume que tout salarié, qui n'est plus en emploi, est réputé disponible et avoir demandé à être référé à d'autres employeurs. Dans tous les secteurs d'activités, les salariés, désireux de maximiser leur chance d'emploi, peuvent faire le choix de s'adresser à un service de référence de main-d'œuvre, auquel cas ils expriment leur disponibilité. C'était d'ailleurs sensiblement cette même pratique qui avait cours dans la construction avant les dernières modifications à la Loi. Le travailleur qui voulait être référé s'adressait à son syndicat en faisant connaître ses disponibilités.
- Aussi, plutôt que de privilégier des dispositions punitives qui relanceraient fatalement un débat sur l'acceptabilité du nouveau système, il nous apparaît nécessaire de revoir les modalités d'inscription au nouveau système et de s'assurer de leur cohérence avec l'esprit de la Loi.
- L'esprit de la Loi 30 est clair, la référence dans l'industrie de la construction se fait désormais à partir de deux sources qui ne sont pas en concurrence, mais qui sont complémentaires. Le Comité recommande de revoir l'approche prévue à la Loi de façon à ce que ce soit le salarié qui fasse lui-même la demande d'être référé. Dans ce cas, il exprime ses disponibilités lesquelles devraient être automatiquement transmises à la CCQ et au titulaire de permis concerné. De la même façon, nous estimons que les avis d'embauche ou de mise à pied transmis à la CCQ devraient aussi être transférés au syndicat concerné afin que ce dernier en tienne compte dans ses références. Toutefois, avant d'implanter un tel changement, une solide campagne d'information doit être déployée en ciblant de façon toute particulière les travailleurs qui reçoivent un avis de mise à pied.
- En ce qui concerne les travailleurs en emploi, le Comité suggère que non seulement ils apparaissent à la liste transmise aux employeurs comme étant en emploi, mais que, de plus, ils cessent d'être comptabilisés dans les ratios de référence régissant la CCQ et les titulaires de permis.

RECOMMANDATIONS SUR LA DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS

- Le Comité recommande de réviser l'approche prévue à la Loi de façon à s'assurer que ce soit désormais le salarié qui exprime sa volonté de s'inscrire au mécanisme de référence prévu à la Loi. Il le fait en exprimant ses disponibilités, lesquelles sont automatiquement transmises au titulaire de permis concerné. Le titulaire de permis est aussi informé des avis d'embauche ou de mise à pied qui le concerne.
- Le Comité recommande de revoir la réglementation de façon à ce que les salariés en emploi exprimant leur volonté d'être référé ne soient plus comptabilisés dans les ratios prévus au Règlement.

b) Les avis d'embauche et de mise à pied

La Loi prévoit depuis 1982 l'obligation pour un employeur d'aviser la CCQ, dans un délai de 48 heures, de toute nouvelle embauche ou de toute mise à pied. Avant l'instauration du Carnet, peu de pénalités étaient imposées à cet égard et on tolérait un taux assez élevé d'écart à cette disposition (environ 15 % selon la CCQ). Compte tenu de l'importance de ces mises à jour à l'égard de la fiabilité des listes fournies par la CCQ, mais aussi pour l'ouverture des bassins, à l'heure où se profile une baisse du niveau d'activité, et pour la lutte au travail au noir, la CCQ a commencé à sévir ce qui a provoqué une onde de choc chez les employeurs.

Constats

- Les associations d'employeurs sont unanimes à demander un allongement du délai pour transmettre les avis d'embauche et de mise à pied. Certains proposent de porter ce délai à cinq jours, d'autres proposent de l'ajuster à celui qui régit les rapports mensuels fournis à la CCQ. La principale raison invoquée repose sur des questions d'organisation du travail. Les embauches et les mises à pied se font souvent directement sur le chantier, alors que les formalités administratives relèvent d'une autre personne qui de surcroît travaille ailleurs à partir d'un autre calendrier de travail (par exemple, calendrier de paie).
- Les gros employeurs demandent avec insistance à ce que le système soit simplifié de façon à pouvoir traiter en une seule demande, plusieurs demandes de référence de main-d'œuvre, plusieurs avis d'embauche ou de mises à pied.
- De l'incompréhension semble exister quant à la définition d'embauche et de mise à pied chez les employeurs qui affectent leurs salariés tantôt à des travaux assujettis, tantôt à des travaux hors construction, sans pour autant briser le lien d'emploi.

Réflexions du Comité et pistes de solutions

- La mise à jour rapide des salariés embauchés et mis à pied est intimement liée à la qualité des listes de référence transmises par la CCQ. En outre, cette disposition est aussi garante d'une plus grande efficacité en matière d'ouverture de bassins, de lutte au travail au noir et d'enquête sur les chantiers.
- Tout en étant sensible aux difficultés bien réelles décrites par les employeurs, le Comité est d'avis qu'il faut plutôt chercher à rendre la reddition de compte plus facile et mieux adaptée à l'organisation du travail du secteur de la construction. Dans son premier rapport, la CCQ envisage de développer de nouvelles fonctionnalités qui faciliteraient la tâche aux employeurs en permettant de transmettre les avis d'embauche et de mise à pied à partir du chantier. Nous lui suggérons de prioriser ce changement et de travailler à son implantation après consultation des usagers.

- Le Comité souligne l'importance de s'entendre avec les partenaires sur les définitions d'embauche et de mise à pied dans certaines situations particulières comme celle que nous venons d'évoquer plus haut. Le Comité estime qu'il s'agit d'un problème relevant de la compétence exclusive des parties.

RECOMMANDATIONS SUR LES AVIS D'EMBAUCHE ET LES MISES À PIED

- Revoir de façon prioritaire les fonctionnalités du Carnet pour en faciliter l'utilisation. Une priorité devrait être accordée au développement de fonctionnalités mobiles qui permettraient d'acheminer les avis d'embauche et de mise à pied à partir du chantier. Il apparaît aussi urgent, pour certains secteurs de l'industrie, de s'assurer que le système puisse traiter en une seule fois des demandes ou avis touchant plusieurs métiers ou plusieurs régions.
- Le Comité insiste sur l'importance de pouvoir compter sur un Comité paritaire d'usagers, capable de traiter rapidement les difficultés rencontrées par chacun et de s'entendre sur les ajustements nécessaires. Le Comité prend bonne note que la CCQ a fait un pas dans cette direction en réactivant le Comité de service à la clientèle.

c) Le profil professionnel des travailleurs et le curriculum vitæ

La Loi et le Règlement sont muets quant à une quelconque obligation de faire suivre un curriculum vitæ ou d'autres informations concernant le profil professionnel des salariés référés. Le Carnet tente de favoriser le meilleur appariement possible entre les besoins exprimés par les employeurs et les salariés référés. L'atteinte de cet objectif est au cœur des évaluations à faire et rencontre nécessairement les limites de ce qu'on peut attendre d'un appariement fait par un ordinateur.

Le Carnet permet aux employeurs de définir leurs besoins en exprimant des critères qui vont bien au-delà du métier ou de l'occupation recherchée. Dans son premier rapport, la CCQ constate une faible utilisation de cette fonctionnalité, qu'il faudra travailler à corriger²⁰. La CCQ a par ailleurs pris l'initiative d'inviter les travailleurs à remplir en ligne un profil professionnel plus complet, pour faciliter un meilleur repérage des compétences et des habilités recherchées. Quelque 25 000 travailleurs ont rempli leur profil.

Constats

- Les associations d'employeurs expriment le besoin d'avoir plus d'informations concernant les profils professionnels et ils revendiquent que les travailleurs soient tenus de produire un curriculum vitæ et de le mettre à jour.
- 25 000 profils professionnels complétés constituent une belle réussite pour une mesure qui est volontaire. Toutefois, ce nombre s'avère peu élevé si l'objectif poursuivi est de faciliter une meilleure référence. En effet, nous n'avons aucune

²⁰ Idem, page 36

information confirmant que les travailleurs qui ont rempli leur profil sont bien ceux qui sont susceptibles d'être référés, en raison d'une mise à pied, ou encore parce qu'ils ont explicitement demandé à être référés.

- De plus, la CCQ constate certaines difficultés à remplir le formulaire qui ne se retrouve qu'en ligne. Parmi les profils remplis, certains n'ont été complétés que partiellement.
- La CCQ note aussi dans son rapport que les employeurs utilisent peu l'option qui est à leur disposition pour mieux définir le profil du travailleur recherché.

Réflexions du Comité et pistes de solutions

- Le Comité n'est pas convaincu qu'exiger le dépôt d'un curriculum vitæ de tous les travailleurs est la mesure la plus efficace pour améliorer la qualité des listes. Pourquoi ne pas nous concentrer sur les seuls travailleurs mis à pied et sur ceux qui, bien qu'en emploi, expriment le désir d'être référés ? Encore une fois, nous notons qu'il pourrait être très important de revoir l'approche retenue dans la Loi pour être inscrite au système de référence. En effet, il est tellement plus facile d'obtenir les informations requises auprès d'un travailleur quand c'est lui-même qui pose le geste de demander à être référé !
- Par ailleurs, les pistes de solution envisagées par la CCQ, sur ces sujets semblent intéressantes²¹. Il est indéniable que cet organisme détient nombre d'informations utiles sur le parcours du travailleur, sur ses employeurs antérieurs, sur le nombre d'heures qu'il a à son actif. Ces données mériteraient d'être mises à profit. Il s'agit, pensons-nous, de la voie à privilégier afin de répondre plus adéquatement aux besoins exprimés par les employeurs dans la mesure, bien sûr, où ceux-ci font connaître leurs besoins avec le plus de précisions possible. Le Comité croit que la CCQ doit avoir les moyens de prioriser ces changements.

RECOMMANDATION SUR LE PROFIL PROFESSIONNEL ET LE CURRICULUM VITAE

- Le Comité recommande que la CCQ utilise davantage, à des fins de référence, les informations qu'elle détient déjà sur le parcours professionnel des travailleurs, sur leurs emplois antérieurs, sur les heures travaillées, etc., comme elle l'évoque dans son rapport.

²¹ Idem, page 36.

d) Les travaux assujettis et non assujettis

Tous constatent que le débat entourant l'assujettissement ou non des travaux de machinerie de production revient à l'ordre du jour, après que les tribunaux aient placé cette question dans une impasse depuis un certain nombre d'années déjà. En effet, lors de l'adoption de la Loi 30, certains risques de pratiques illégales avaient été identifiés dans des métiers largement en demande dans le secteur de la machinerie de production, métiers où l'on observe des quasi-monopoles syndicaux (mécaniciens de chantier, tuyauteurs, monteurs d'acier, etc.). L'obligation de passer par le Carnet doit-elle s'appliquer ou non à ces cas ? L'heure est sûrement venue d'être claire et cohérente sur ces enjeux.

Plusieurs entreprises œuvrant dans le secteur de la machinerie de production travaillent tantôt dans des milieux assujettis et tantôt non, souvent d'ailleurs en ayant recours à la même main-d'œuvre. La situation est telle que plusieurs de ces employeurs pratiquent un assujettissement volontaire en payant des cotisations et des avantages sociaux, de même qu'en déclarant les heures travaillées auprès de la CCQ. Cette pratique simplifie les choses pour l'employeur et est bien sûr avantageuse pour le travailleur. Il apparaît cependant incongru de pratiquer deux approches, une pour les conditions de travail et une autre pour l'obligation d'utiliser le Carnet pour combler les besoins de main-d'œuvre !

Questionnées sur le sujet lors de notre dernière tournée de rencontres, les associations syndicales ont toutes rappelé avoir traditionnellement revendiqué l'assujettissement de ce secteur. Les associations patronales concernées disent bien comprendre le dilemme, mais déclarent ne pas avoir de mandat sur la question de l'assujettissement ! Le Comité croit que le temps est venu de recommander au ministre de remettre à l'ordre du jour ce débat et de trancher la question de l'obligation de recourir au Carnet en toute cohérence.

Dans d'autres secteurs, comme celui du résidentiel, les associations syndicales se plaignent, à juste titre, que leurs membres soient parfois référés par la CCQ pour effectuer des travaux non assujettis, sans en être informés, alors que les conditions de travail prévues aux conventions collectives de la construction ne s'appliquent pas. Le Comité estime que le législateur est devant l'impérieuse nécessité de quitter l'ambiguïté sur ces deux questions.

RECOMMANDATIONS SUR LES TRAVAUX ASSUJETTIS ET NON ASSUJETTIS

- Le Comité recommande au ministre de remettre à l'ordre du jour le débat concernant l'assujettissement de la machinerie de production et d'ouvrir une consultation à ce sujet.
- Le Comité recommande que l'accès au Carnet soit réservé aux employeurs qui respectent les obligations prévues à la Loi R-20 et aux conventions collectives.

2. LES NOUVELLES RÈGLES DE COMMUNICATION

Le Règlement sur le service référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction édicte des règles strictes de communication entre les titulaires de permis et les employeurs. Au moment de l'adoption du Règlement, cette question soulevait de vifs débats et divisait les acteurs en deux camps : les tenants d'une interdiction complète de contacts entre les parties et les tenants d'une approche balisée, qui dégage un espace et une séquence pour de tels échanges. C'est l'approche séquentielle qui a été retenue, au nom de l'utilité des échanges dans un contexte de relations de travail.

Le Comité a reçu le mandat explicite de se pencher sur cette question à partir des expériences vécues au terme de la première année d'expérience des nouvelles règles.

Constats

- Après une année d'opération, les associations tant patronales que syndicales reconnaissent, dans une belle unanimité, qu'il y a encore des poches de résistance actives par rapport au nouveau système de référence et qu'il est relativement facile de le contourner au chapitre des communications. Cependant, toute démonstration en ce sens semble particulièrement difficile, voire même quasi impossible, à prouver. C'est d'ailleurs ce que laisse aussi entendre la CCQ dans son premier rapport²².
- Les associations patronales disent être mieux protégées par le Règlement en ce qui concerne le nombre de salariés à embaucher.
- Les associations syndicales prétendent que les nouvelles règles de communication n'ont pas favorisé l'embauche de leurs membres sur certains chantiers où persiste un monopole syndical. Elles affirment qu'aucun membre référé par elles n'est appelé ne serait-ce que pour une entrevue ou une vérification. Lorsqu'elles contactent ces employeurs pour faire un suivi, elles butent sur un mur. Comme si, disent-elles, la communication n'avait pas sa place.
- Les associations patronales revendiquent à l'unanimité le droit pour chaque employeur de pouvoir s'objecter à ce que leurs demandes de besoin de main-d'œuvre soient transmises aux titulaires de permis ou encore le droit de pouvoir signifier à la CCQ leur désir de ne pas être contactées par les syndicats titulaires de permis.

Réflexions du Comité et pistes de solutions

- Le Comité prend acte du pragmatisme qui entoure aujourd'hui le débat sur l'utilité de revoir les règles de communication. Il n'a entendu aucune démonstration solide sur laquelle fonder une demande de révision des règles actuelles.
- Par ailleurs, le Comité a longuement interrogé les associations d'employeurs sur ce qui les motivait à demander des amendements. Personne n'a pu avancer que les règles en vigueur encouragent l'intimidation. Le Comité s'est aussi penché sur les remarques qui nous avaient été faites, à l'effet qu'un plus grand nombre de

²² Idem, page 36.

travailleurs en recherche d'emploi se présentaient dorénavant aux portes des chantiers. Nos vérifications auprès des associations concernées nous amènent à conclure que cette pratique a toujours existé et qu'elle ne donne pas lieu, dans le contexte actuel, à de l'intimidation. Les motivations que nous ont fournies les associations patronales pour justifier leurs demandes d'amendements s'appuient davantage sur une conception du droit de gérance qu'ils ont tendance à poser comme un absolu.

- Pourtant, la Loi R-20 impose des obligations aux employeurs depuis fort longtemps, notamment celle de ne pas exercer de discrimination sur la base de l'allégeance syndicale dans leurs pratiques d'embauche, de mise à pied ou de promotion. Cette exigence de la Loi doit avoir un sens. Le Comité est d'avis qu'une pratique de transparence envers toutes les organisations syndicales, lorsque des références sont demandées, contribue à une saine égalité des chances en matière d'emploi, sans imposer à l'employeur quelque contrainte excessive. Il nous apparaît aussi que pareille demande s'inscrit en faux par rapport aux valeurs de transparence préconisées par la Loi. En outre, le Comité considère que ce type d'amendement enverrait un mauvais signal en matière de relations de travail.
- La demande de n'être contacté par aucun syndicat après réception des listes de référence n'est certainement pas non plus susceptible d'améliorer les relations de travail. Néanmoins, peut-être devrait-elle être examinée malgré tout avec plus de pragmatisme. En effet, une communication non désirée ne peut pas mener très loin.
- Nous pensons, toutefois, que c'est en dehors du cadre très étroit des communications concernant la référence de main-d'œuvre qu'il faut investir des énergies et proposer des alternatives pour raviver dans ce secteur une véritable culture de relations de travail.
- Constatons, en effet, qu'en dehors des périodes de renouvellement des conventions collectives peu d'occasions sont offertes aux parties de se rencontrer pour régler, hors des matières à griefs qui relèvent de la CCQ, les questions d'application de convention collective et les problèmes plus généraux de relations de travail. En perdant l'exclusivité de la référence de main-d'œuvre, plusieurs syndicats ont eu le sentiment de s'être fait enlever une des rares poignées qu'ils avaient pour faire respecter la convention collective et plus largement pour faire respecter les membres qu'ils représentent. Une sérieuse réflexion devrait être initiée en ce sens. Nous croyons sincèrement que les syndicats doivent regarder en avant et travailler à obtenir de nouveaux espaces pour pratiquer un syndicalisme en phase avec les enjeux et les défis du XXI^e siècle. Ces réflexions croyons-nous seraient susceptibles d'assainir et de donner plus de profondeur aux relations de travail dans ce secteur. Ce serait à l'avantage de toutes les parties.
- Les associations syndicales et certaines associations patronales ont manifesté devant nous de l'intérêt pour ce genre de question. Il y a dans l'industrie de la construction, une longue expérience de travail paritaire (association sectorielle en santé sécurité, fonds de formation, etc.) qui a conduit à de belles réussites et sur

lesquelles on peut certainement construire, en mettant aussi à contribution l'expertise que l'on retrouve tant à la CCQ, qu'au ministère du Travail et à sa Direction générale des relations du travail.

- Au fil des ans, la CCQ s'est vu confier plusieurs mandats d'ordre public. Elle ne doit surtout pas pour autant renoncer à tabler sur les acquis du paritarisme dans les sphères d'activité où il est pertinent de le faire.

RECOMMANDATION SUR UN NOUVEAU RÔLE DES SYNDICATS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- Le Comité demande au ministre du Travail d'engager une réflexion et de faire une consultation dans le but de permettre aux syndicats du secteur de la construction d'exercer de plus grandes responsabilités en matière de relations de travail.

3. LES CODES D'ÉTHIQUE

Le Règlement sur le Bureau des permis oblige chaque titulaire de permis à se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence, sous peine de voir son permis suspendu. Ce code doit être transmis au Bureau des permis et rendu public sur le site Internet du détenteur de permis.

Le Règlement prévoit que les dispositions prohibant l'intimidation et la discrimination, de même que celles interdisant de favoriser ou de défavoriser un salarié, dans certaines circonstances, doivent obligatoirement être intégrées dans le code d'éthique de chaque titulaire de permis.

Constats

- Des codes d'éthique ont été déposés par tous les titulaires de permis.
- Les codes déposés se ressemblent tous. Ils ne vont pas au-delà des dispositions obligatoires prévues par le Règlement.
- Les codes d'éthique des titulaires de permis sont muets quant à la personne qui a la responsabilité de les faire appliquer dans leur organisation respective et quant à l'organisme qui doit chapeauter leur application.

Réflexions du Comité et pistes d'améliorations

- Les codes d'éthique étudiés sont, à ce point, minimalistes, qu'on peut même se questionner sur leur utilité dans l'état actuel des choses. Ils ne font aucunement référence à des valeurs qui animent leurs activités, pas plus qu'à des préceptes susceptibles de baliser leurs actions, comme on pourrait s'y attendre quand on aborde la question sous l'angle de l'éthique.
- Les responsabilités du Bureau des permis semblent assez mal définies à ce chapitre. Elles semblent se limiter à constater le dépôt des codes d'éthique et à s'assurer, comme condition de maintien des permis, que les codes déposés soient conformes aux dispositions obligatoires prévues au Règlement. On est loin par exemple d'une corporation professionnelle qui chapeaute, au nom de l'intérêt du public, ce genre d'exercice. Ce qui donne de la valeur à un instrument comme un code d'éthique tient en bonne partie à la qualité des organisations qui l'encadrent. Ici, rien de cela, pas même l'obligation de désigner à l'interne une personne responsable de son application.
- Outre les dispositions obligatoires, les titulaires de permis se sont contentés de reproduire intégralement certaines dispositions de la Loi, par exemple celles qui désignent qu'elles sont les personnes autorisées à faire de la référence. Bref, rien qui est plus engageant que ce qui est déjà prévu dans la Loi ! Là où il y aurait pu y avoir une valeur ajoutée, c'est quand le Règlement invite les organisations à faire part de leurs critères de référence. La question aurait pu être intéressante quand on pense que ce sont des syndicats, représentant des travailleurs, qui sont les titulaires de permis. Il y a un intérêt certain pour les travailleurs à connaître sur quelle base, outre les bases

formelles prévues à la Loi et aux conventions collectives, se prend les décisions de référer ou non une personne. Ici, les titulaires de permis se sont contentés de reproduire les informations formelles, comme s'ils avaient voulu aseptiser au maximum ce débat !

- Le Comité est très sceptique face à l'exercice des codes d'éthique. Pour aller plus loin et faire œuvre utile, il faudrait être plus clair quant aux responsabilités du Bureau des permis à cet égard. Il faudrait mettre davantage à profit l'expertise que l'on retrouve au gouvernement du Québec en matière d'éthique. Enfin, il faudrait minimalement demander aux titulaires de permis de désigner une personne qui aurait la responsabilité de voir au respect de ce code et d'en assurer la diffusion et la promotion.

RECOMMANDATIONS SUR LES CODES D'ÉTHIQUE

- Le Comité recommande au ministre de clarifier et d'élargir les pouvoirs du Bureau des permis concernant les codes d'éthique.
- Le Comité recommande au ministre d'exiger que chaque code d'éthique prévoie la désignation d'une personne responsable de son application.

4. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION SUR LA NÉCESSITÉ DE POURSUIVRE UNE ACTIVITÉ DE VIGIE

- Le Comité recommande de maintenir une activité indépendante de vigie en vue de comprendre et de recommander au ministre du Travail les avenues susceptibles de favoriser un véritable changement de culture quant à la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et d'atteindre les objectifs poursuivis par la Loi.

RECOMMANDATION SUR LE PLURALISME SYNDICAL

- Le Comité recommande de revoir le Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction de façon à ce qu'une seule liste-réponse soit désormais envoyée à l'employeur. Cette liste dépersonnalisée intègre les références faites par la CCQ et par les titulaires de permis, sans aucune indication quant à l'allégeance syndicale des personnes référées.

RECOMMANDATIONS SUR LES FEMMES ET LA DISCRIMINATION

- Le Comité recommande que les femmes référées par les titulaires de permis ne soient plus comptabilisées dans les ratios prévus au Règlement.
- Dans la mesure où les parties n'arrivent pas à dégager un consensus autour de mesures de corrections contraignantes à introduire dans le programme d'accès à l'égalité, le Comité recommande au ministre de permettre l'intervention de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse dans le dossier.
- Le Comité recommande au ministre que le gouvernement du Québec, comme donneur d'ouvrage, utilise les dispositions existantes concernant les obligations contractuelles, de façon à améliorer la présence des femmes et des groupes minoritaires dans l'industrie de la construction.

RECOMMANDATIONS SUR LA DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS

- Le Comité recommande de réviser l'approche prévue à la Loi de façon à s'assurer que ce soit désormais le salarié qui exprime sa volonté de s'inscrire au mécanisme de référence prévu à la Loi. Il le fait en exprimant ses disponibilités, lesquelles sont automatiquement transmises au titulaire de permis concerné. Le titulaire de permis est aussi informé des avis d'embauche ou de mise à pied qui le concerne.
- Le Comité recommande de revoir la réglementation de façon à ce que les salariés en emploi exprimant leur volonté d'être référé ne soient plus comptabilisés dans les ratios prévus au Règlement.

RECOMMANDATIONS SUR LES AVIS D'EMBAUCHE ET LES MISES À PIED

- Revoir de façon prioritaire les fonctionnalités du Carnet pour en faciliter l'utilisation. Une priorité devrait être accordée au développement de fonctionnalités mobiles qui permettraient d'acheminer les avis d'embauche et de mise à pied à partir du chantier. Il apparaît aussi urgent, pour certains secteurs de l'industrie, de s'assurer que le système

puisse traiter en une seule fois des demandes ou avis touchant plusieurs métiers ou plusieurs régions.

- Le Comité insiste sur l'importance de pouvoir compter sur un Comité paritaire d'utilisateurs, capables de traiter rapidement les difficultés rencontrées par chacun et de s'entendre sur les ajustements nécessaires. Le Comité prend bonne note que la CCQ a fait un pas dans cette direction en réactivant le Comité de service à la clientèle.

RECOMMANDATION SUR LE PROFIL PROFESSIONNEL ET LE CURRICULUM VITÆ

- Le Comité recommande que la CCQ utilise davantage, à des fins de référence, les informations qu'elle détient déjà sur le parcours professionnel des travailleurs, sur leurs emplois antérieurs, sur les heures travaillées, comme elle l'évoque dans son rapport, etc.

RECOMMANDATIONS SUR LES TRAVAUX ASSUJETTIS ET NON ASSUJETTIS

- Le Comité recommande au ministre de remettre à l'ordre du jour le débat concernant l'assujettissement de la machinerie de production et d'ouvrir une consultation à ce sujet.
- Le Comité recommande que l'accès au Carnet soit réservé aux employeurs qui respectent les obligations prévues à la Loi R-20 et aux conventions collectives.

RECOMMANDATION SUR UN NOUVEAU RÔLE DES SYNDICATS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- Le Comité demande au ministre du Travail d'engager une réflexion et de faire une consultation dans le but de permettre aux syndicats du secteur de la construction d'exercer de plus grandes responsabilités en matière de relations de travail.

RECOMMANDATIONS SUR LES CODES D'ÉTHIQUE

- Le Comité recommande au ministre de clarifier et d'élargir les pouvoirs du Bureau des permis concernant les codes d'éthique.
- Le Comité recommande au ministre d'exiger que chaque code d'éthique prévoie la désignation d'une personne responsable de son application.

CONCLUSION

En guise de conclusion, le Comité tient à rappeler le rôle clef joué par le Système de référence de main-d'œuvre qui s'applique dans l'industrie de la construction. En effet, la disponibilité en temps utile d'une main-d'œuvre compétente est un des facteurs majeurs pour la réussite et la productivité de cette industrie. De plus, le droit au travail de dizaines de milliers de travailleurs en dépend, de même que le respect de nos chartes et de nos engagements internationaux à l'égard de la liberté d'allégeance syndicale. Il faut viser un système juste, efficace et équitable. Un système qui décourage l'intimidation et les pratiques abusives.

Le Comité est bien conscient que certaines de ses recommandations commandent de revoir le Règlement, pour qu'il rencontre encore mieux les objectifs poursuivis par la Loi. Aucune de ses recommandations ne s'inscrit toutefois en faux par rapport à l'esprit de la Loi. Au contraire, elles visent à en faciliter l'application. La mise en place du Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction constituait un énorme défi. Il fallait tailler dans du neuf, sans pouvoir s'appuyer sur un autre modèle existant. Dans ce contexte, il nous apparaît normal et hautement souhaitable d'ajuster certaines dispositions du Règlement après une année d'expérience afin de s'assurer que la Loi 30 livre toutes ses promesses. Nous nous permettons de rappeler ici les propos tenus par M^{me} Diane Lemieux, présidente-directrice générale de la CCQ lors de son passage à la Commission Charbonneau. Oui, relate-t-elle en substance, le nouveau système de référence est certainement perfectible, mais la capacité d'innover demeure en grande partie tributaire de ce qui est prévu au Règlement qui en définit les pourtours.

Enfin, le Comité insiste à nouveau sur l'intérêt que représente encore une activité de veille indépendante. La CCQ a un rôle à jouer, mais, elle n'a pas la même latitude pour aller chercher directement le point de vue des travailleurs et des entrepreneurs. En outre, elle est un des rouages de ce système de référence. Un bel espace de travail complémentaire reste à occuper pour parachever cette réforme votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

REMERCIEMENTS

Le Comité tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué généreusement à ce rapport. Nos premiers mots iront aux associations du secteur de la construction, que nous avons rencontrées à deux reprises au cours des deux années qu'a duré notre mandat. Chaque fois, nous avons apprécié les analyses et les remarques qu'elles nous ont faites, de même que la grande disponibilité dont elles ont fait preuve. Le point de vue des artisans du secteur de la construction était essentiel à nos réflexions.

Merci aussi à la direction de la CCQ, qui n'a pas ménagé ses disponibilités et qui nous a facilité l'accès à son plan de travail et à ses statistiques de fonctionnement. Nous avons apprécié la courtoisie de nos rapports. Nous sortons de l'exercice plus convaincu que jamais du caractère complémentaire de nos mandats respectifs.

Merci aussi au ministère du Travail et au Bureau des permis. Ils ont déployé beaucoup d'énergie pour répondre à nos questions. Merci de leur disponibilité, ce fut apprécié.

En terminant, nous adressons des remerciements particuliers à M^{me} Françoise Dion, Secrétaire du Comité. Madame Dion s'est avérée une Secrétaire dévouée et très attentive. Elle a soutenu nos travaux avec beaucoup d'efficacité et de professionnalisme. Merci !

Claudette Carbonneau
Jean Cournoyer
Matthias Rioux

ANNEXES

1. Lettre du 30 juillet 2014 de la sous-ministre du Travail à la Coordinatrice du Comité sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
2. Lettre du 5 septembre 2014 de la Coordinatrice du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction à la sous-ministre du Travail
3. Lettre du 17 septembre 2014 de la sous-ministre du Travail à la Coordinatrice du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
4. Arrêté ministériel AM 2012-004
5. Arrêté ministériel AM-2013-001
6. Arrêté ministériel AM-2013-003
7. Arrêté ministériel AM-2014-002
8. Rapport de la CCQ sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (septembre-décembre 2013)
9. Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction
10. Règlement sur le Bureau des permis
11. Activités du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
12. Associations rencontrées

Annexe 1

Lettre du 30 juillet 2014 de la sous-ministre du Travail à la Coordinatrice du Comité de vigie

Québec, le 30 juillet 2014

Madame Claudette Carbonneau
Coordonnatrice du Comité de vigie
329, rue Notre-Dame Est
Appartement 128
Montréal (Québec) H2Y 3Z2

Madame,

Je donne suite à notre rencontre du 2 juillet 2014 et à votre demande budgétaire de 170 140 \$ en vue de compléter vos travaux. L'implantation du nouveau service de référence a représenté un défi de taille que la Commission de la construction du Québec (CCQ) a su relever au cours de l'année 2013. Depuis la mise en ligne du Carnet référence construction, les outils pour les travailleurs, employeurs et représentants syndicaux sont en place pour prendre le virage de la transparence. Depuis ce jour, le Carnet remplit sa fonction 24 h/24 h et 7 jours par semaine.

Un changement fondamental dans sa culture de gestion de la main-d'œuvre a été opéré par l'industrie de la construction et déjà, les différents joueurs de l'industrie ont démontré leur ferme volonté d'assainir leurs pratiques. C'est ce qu'illustrent les résultats obtenus par la CCQ au cours des derniers mois. Le mandat du comité que vous coordonnez devait se terminer trois mois suivant la fin de la première année de mise en œuvre de ce nouveau mécanisme, soit le 9 décembre 2014. Le comité a pleinement joué son rôle afin d'identifier toutes les mesures à mettre en place en vue de combattre encore plus efficacement la discrimination sur les chantiers de construction du Québec. Après une trentaine de réunions tenues par le Comité, je suis certaine que des informations intéressantes et pertinentes ont pu être colligées jusqu'à maintenant, notamment lorsque vous avez rencontré les organisations patronales et syndicales.

Dans un contexte d'efforts budgétaires attendus de chacun de nous, le calendrier des travaux sera devancé. Un arrêté ministériel sera publié sous peu afin d'établir la date de fin des travaux au 30 septembre 2014. De cette façon, il sera possible de déposer un rapport sur les principales observations que vous souhaitez porter à la connaissance du ministre du Travail.

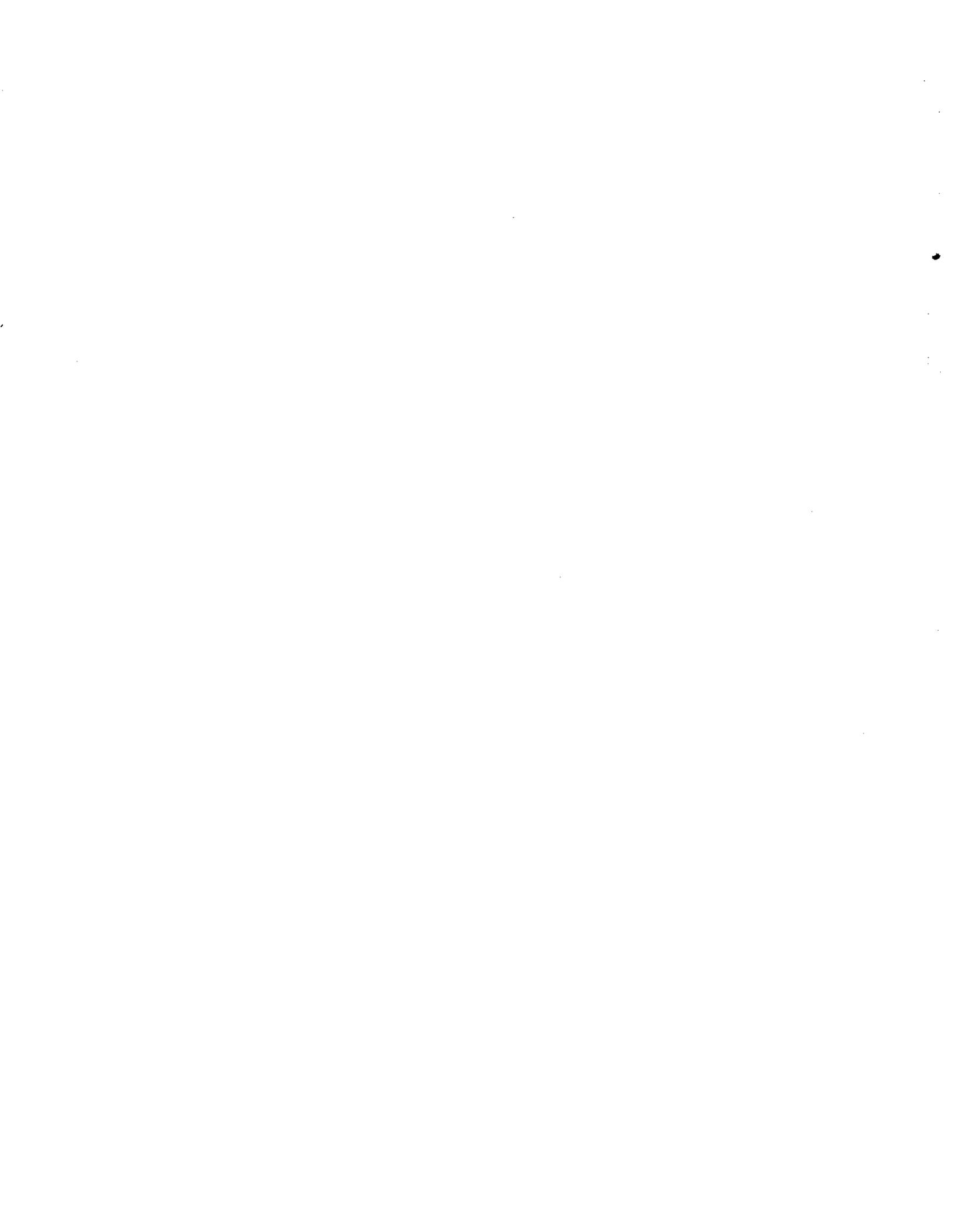
Je tiens à remercier sincèrement le Comité de vigie pour les travaux qui ont été réalisés et je tiens à vous assurer que le rapport que vous déposerez d'ici la fin septembre 2014 sera étudié avec toute l'attention requise.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La sous-ministre,



Manuelle Oudar



Annexe 2

Lettre du 5 septembre 2014 de la Coordonnatrice du Comité de vigie à la sous-ministre du Travail

Madame Manuelle Oudar
Sous-ministre du Travail
200 chemin Ste-Foy, 6e étage
Québec (Québec)
G1R 5S1

Madame la sous-ministre,

J'ai pu, dès la réception de votre lettre datée du 30 juillet dernier, faire savoir à votre bureau l'immense malaise soulevé par cette décision. En toute éthique professionnelle, le comité de vigie a décidé d'entamer une tournée bilan auprès des associations reconnues par la loi qui régit l'industrie pour produire un rapport pour le 30 septembre prochain, tel qu'exigé. Je peux aujourd'hui vous dire que cette tournée était très attendue de la part de tous les partenaires rencontrés, qu'ils proviennent du milieu patronal ou du milieu syndical.

Cependant, après discussion avec mes collègues du comité, je vous indique que le malaise persiste. En effet, comment ne pas croire que les conclusions du ministère semblent déjà arrêtées quand nous lisons " qu'un changement fondamental dans la culture de gestion de la main-d'œuvre a été opéré par l'industrie de la construction et déjà, les différents joueurs de l'industrie ont démontré leur ferme volonté d'assainir leurs pratiques". Nous avons toujours cru que c'est ce qu'on attendait de nous en nous confiant le mandat: "d'examiner l'ensemble du système de référence de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction lors de sa première année de mise en œuvre et d'en évaluer l'impact sur l'intimidation et la discrimination." Pour s'acquitter sérieusement de cette tâche il aurait nécessairement fallu du temps et des moyens. Nous comprenons qu'aujourd'hui, les données fournies par la CCQ tiennent lieu de bilan pour votre ministère.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claudette Carbonneau
Jean Cournoyer
Mathias Rioux

c. c. Monsieur Sam Hamad, Ministre du Travail.

Annexe 3

Lettre du 17 septembre de la sous-ministre du Travail à la Coordinatrice du Comité de vigie

Québec, le 17 septembre 2014

Madame Claudette Carbonneau
Coördonnatrice du Comité de vigie
329, rue Notre-Dame Est
Appartement 128
Montréal (Québec) H2Y 3Z2

Madame,

J'ai pris connaissance de votre courriel du 5 septembre 2014 au regard du devancement des travaux du Comité de vigie. Il me semble important d'apporter les clarifications suivantes.

Je vois difficilement en quoi un devancement des travaux de quelques semaines modifierait le mandat du Comité de vigie. Mandaté le 15 novembre 2012, le Comité de vigie s'est réuni plusieurs fois, a rencontré les intervenants du milieu, dont la Commission de la construction du Québec, les organisations patronales et syndicales, de même que les responsables du dossier de la construction au ministère du Travail. Ces observations et données colligées peuvent être utilisées avec justesse et professionnalisme dans un rapport.

Vous évoquez le manque de temps et de moyens pour vous acquitter sérieusement de votre tâche. Or, chacun des trois membres du Comité a reçu 833 \$ par jour de travail, a disposé depuis 2012 des services d'une cadre, a reçu du matériel électronique et a bénéficié des locaux aux frais du Ministère. À ce jour, le Ministère a reçu des factures totalisant 750 heures de travail pour une somme de plus de 89 000 \$, en sus des frais de déplacement représentant plus de 12 000 \$. Le Ministère a posé tous les gestes en termes de ressources humaines, matérielles et informationnelles pour mener à bien votre mandat.

Dans un contexte d'efforts budgétaires, il vous a donc été demandé de finaliser les travaux dans un délai plus court, c'est-à-dire d'ici le 30 septembre 2014 plutôt que le 9 décembre 2014.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La sous-ministre,



Manuelle Oudar

Annexe 4

Arrêté ministériel AM 2012-004

Arrêtés ministériels

A.M., 2012

Arrêté numéro AM 2012-004 de la ministre du Travail en date du 15 novembre 2012

CONCERNANT la formation du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

LA MINISTRE DU TRAVAIL,

VU la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, prévoyant un nouveau mécanisme de référence en remplacement de la pratique du placement syndical des salariés de l'industrie de la construction et diverses mesures visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction;

VU le deuxième alinéa de l'article 11 de la Loi sur le ministère du travail, prévoyant que la ministre du Travail voit à la mise en œuvre de politiques et mesures relatives aux domaines de sa compétence, en surveille l'application et en coordonne l'exécution;

VU l'article 14 de cette loi, prévoyant que dans l'exercice de ses fonctions la ministre peut, par elle-même ou par une personne qu'elle désigne, enquêter sur toute matière de sa compétence.

ARRÊTE CE QUI SUIT :

1. Est formé le Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ayant pour fonction d'examiner l'ensemble du système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction lors de sa première année de mise en œuvre et d'en évaluer l'impact sur l'intimidation et la discrimination. À l'expiration d'une période de 3 mois suivant cette année, le comité devra remettre à la ministre un rapport faisant état de ses observations et recommandations.

Le comité a également pour fonction de donner son avis sur toute question que lui soumet la ministre relativement à l'application de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (2011, chapitre 30), notamment sur la conformité des normes de conduite prévues au code d'éthique d'une association avec les objectifs de la loi.

2. Le comité est composé de 3 membres, dont un membre coordonnateur.

Sont nommées membres du comité les personnes suivantes :

- madame Claudette Carbonneau,
- monsieur Jean Cournoyer,
- monsieur Guy Chevrette,

Ce dernier agit également à titre de membre coordonnateur du comité.

3. Le mandat des membres débute à compter des présentes et se termine au plus tard 3 mois suivant la fin de la première année de mise en œuvre du nouveau mécanisme de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Toute vacance survenant au cours de la durée du mandat d'un membre est comblée pour la durée non écoulée de son mandat.

4. Le comité doit se doter de règles de fonctionnement approuvées par la ministre.

5. En tout temps, la ministre peut désigner, à titre d'observateur, une personne pour assister aux travaux du comité.

6. Le secrétariat du comité est assumé par le ministère du Travail.

Le secrétaire désigné par le ministère veille à la confection et à la conservation des procès-verbaux, rapports et avis du comité.

7. Les membres du comité sont désignés par la ministre pour enquêter dans l'exercice de leurs fonctions en conformité avec l'article 14 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2).

8. Le présent arrêté prend effet à compter des présentes.

Québec, le 15 novembre 2012

La ministre du Travail,
AGNÈS MALTAIS

58551

Annexe 5

Arrêté ministériel AM 2013-001

A.M., 2013

Arrêté numéro AM 2013-001 de la ministre du Travail en date du 20 février 2013

CONCERNANT le Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

LA MINISTRE DU TRAVAIL,

VU l'arrêté numéro AM 2012-004 de la ministre du Travail en date du 15 novembre 2012 qui prévoit la formation du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

VU le premier alinéa de l'article 1 de cet arrêté qui prévoit que le comité a pour fonction d'examiner l'ensemble du système de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction lors de sa première année de mise en œuvre et d'en évaluer l'impact sur l'intimidation et la discrimination;

VU le premier alinéa de l'article 2 de cet arrêté qui prévoit que le comité est composé de 3 membres, dont un membre coordonnateur;

VU le deuxième alinéa de l'article 2 de cet arrêté qui prévoit que monsieur Guy Chevette est nommé membre coordonnateur de ce comité;

VU le deuxième alinéa de l'article 3 de cet arrêté qui prévoit que toute vacance survenant au cours de la durée du mandat d'un membre est comblée pour la durée non écoulée de son mandat;

VU le deuxième alinéa de l'article de l'article 6 de cet arrêté qui prévoit que le secrétaire veille notamment à la confection des procès verbaux du comité;

CONSIDÉRANT les discussions tenues lors de l'étude en commission parlementaire du Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (règlement édicté par le décret n^o 1205-2012 du 12 décembre 2012 (2013, G.O. 2, 8)) concernant les moyens de communication autorisés par la Commission de la construction du Québec;

CONSIDÉRANT la démission de monsieur Guy Chevette à titre de membre du comité;

CONSIDÉRANT qu'il est opportun de modifier les fonctions du secrétaire du comité.

ARRÊTE CE QUI SUIT :

L'article 1 de l'arrêté numéro AM 2012-004 de la ministre du Travail en date du 15 novembre 2012 concernant la formation du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de ce qui suit «et sur les moyens de communication autorisés par la Commission de la construction du Québec».

1. L'article 2 de cet arrêté est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «monsieur Guy Chevette» par «monsieur Matthias Rioux».

2. L'article 6 de cet arrêté est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «procès-verbaux» par «comptes rendus».

3. Le présent arrêté prend effet à compter des présentes.

Québec, le 20 février 2013

La ministre du Travail,
AGNÈS MALTAIS

59070

Annexe 6

Arrêté ministériel AM 2013-003

A.M., 2013**Arrêté numéro AM 2013-003 de la ministre
du Travail en date du 18 décembre 2013**

CONCERNANT le Comité de vigie sur la référence de
main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

LA MINISTRE DU TRAVAIL,

VU l'arrêté numéro AM 2012-004 de la ministre du
Travail en date du 15 novembre 2012, modifié par l'arrêté
numéro AM 2013-001 de la ministre du Travail en date du
20 février 2013, concernant le Comité de vigie sur la réfé-
rence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

VU le premier alinéa de l'article 1 de cet arrêté qui pré-
voit que le comité a pour fonction d'examiner l'ensemble
du système de référence de main-d'œuvre dans l'indus-
trie de la construction lors de sa première année de mise
en œuvre et d'en évaluer l'impact sur l'intimidation et la
discrimination;

VU le premier alinéa de l'article 2 de cet arrêté qui
prévoit que le comité est composé de 3 membres, dont un
membre coordonnateur;

VU le deuxième alinéa de l'article 2 de cet arrêté qui
prévoit que monsieur Matthias Rioux est nommé membre
coordonnateur de ce comité;

CONSIDÉRANT la démission de monsieur Rioux au
poste de coordonnateur du comité;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

1. L'arrêté numéro AM 2012-004 de la ministre du
Travail en date du 15 novembre 2012, modifié par l'arrêté
numéro AM-2013-001 de la ministre du Travail en date
du 20 février 2013, est de nouveau modifié par le rempla-
cement du deuxième alinéa de l'article 2 par le suivant :

«Madame Carbonneau agit également à titre de membre
coordonnatrice du comité».

2. Le présent arrêté prend effet à compter des présentes.

Québec, le 18 décembre 2013

La ministre du Travail,
AGNÈS MALTAIS

Annexe 7

Arrêté ministériel AM 2014-002

Arrêtés ministériels

A.M., 2014

**Arrêté numéro AM 2014-002 du ministre du Travail
en date du 11 septembre 2014**

CONCERNANT le Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

LE MINISTRE DU TRAVAIL,

VU l'arrêté numéro AM 2012-004 en date du 15 novembre 2012, modifié par l'arrêté numéro AM 2013-001 en date du 20 février 2013 et par l'arrêté numéro AM-2013-003 en date du 18 décembre 2013, concernant le Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

VU le premier alinéa de l'article 3 de cet arrêté qui prévoit que le mandat des membres se termine au plus tard 3 mois suivant la fin de la première année de mise en œuvre du nouveau mécanisme de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, soit le 9 décembre 2014;

CONSIDÉRANT le contexte actuel d'effort budgétaire;

ARRÊTE CE QUI SUIT:

1. L'article 1 de l'arrêté numéro AM 2012-004 en date du 15 novembre 2012, modifié par l'arrêté numéro AM 2013-001 en date du 20 février 2013 et par l'arrêté numéro AM 2013-003 en date du 18 décembre 2013, est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de la deuxième phrase par la suivante :

« Le comité devra remettre au ministre un rapport faisant état de ses observations et recommandations au plus tard le 30 septembre 2014. ».

2. L'article 3 de cet arrêté est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Le mandat des membres débute à compter des présentes et se termine le 30 septembre 2014. ».

3. Le présent arrêté prend effet à compter des présentes.

Québec, le 11 septembre 2014

Le ministre du Travail,
SAM HAMAD

62063

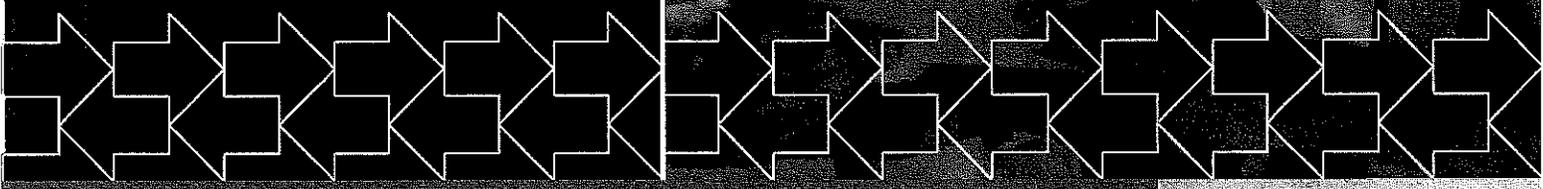
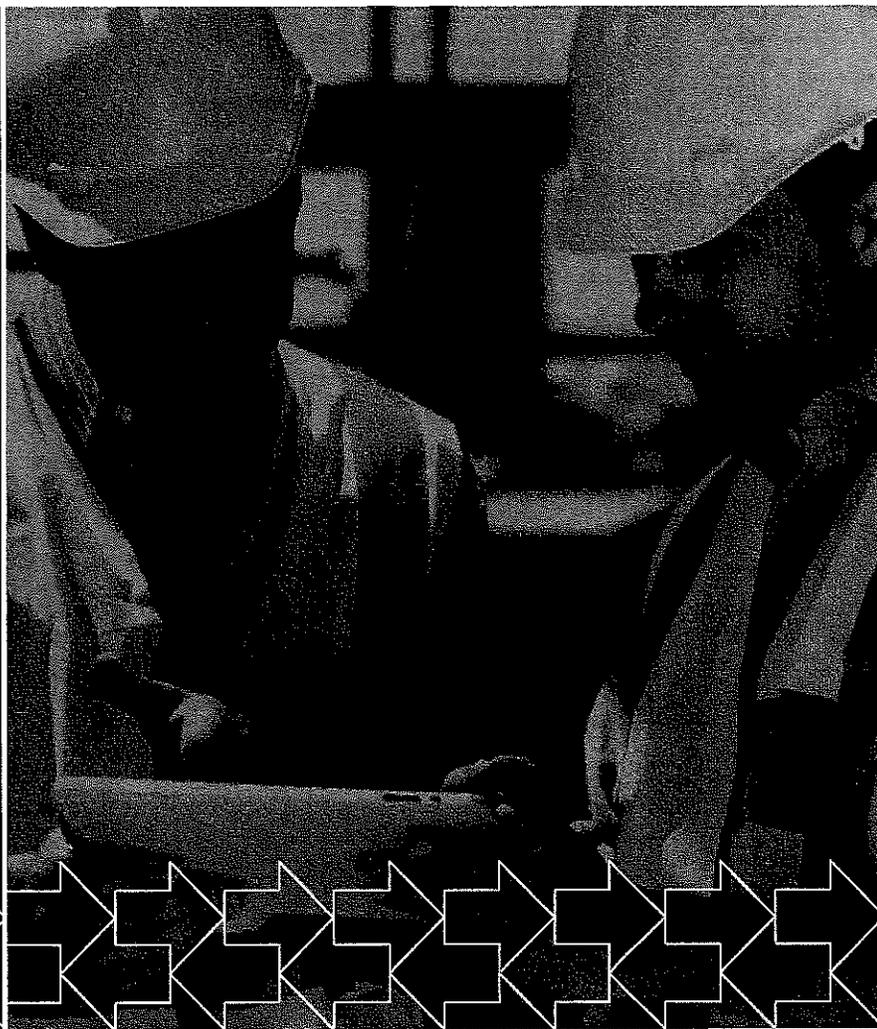
Annexe 8

Rapport de la CCQ sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(septembre-décembre 2013)



**RAPPORT SUR LE
SERVICE DE RÉFÉRENCE
DE MAIN-D'ŒUVRE
DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION**

SEPTEMBRE-DÉCEMBRE 2013



Montréal, le 23 avril 2014

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre

Au nom de la Commission de la construction du Québec (CCQ), j'ai le plaisir de vous transmettre le premier *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* tel qu'adopté par notre Conseil d'administration, le 9 avril dernier.

Le présent rapport porte sur l'activité du service au 31 décembre 2013, soit pour les quatre premiers mois d'activité, puisque le service a été mis en place officiellement le 9 septembre 2013 sous le nom *Carnet référence construction* (Carnet). Cette courte période est évidemment insuffisante pour effectuer une évaluation complète de l'impact du Carnet. C'est à plus long terme que nous mesurerons ses effets, en particulier pour contrer l'intimidation ou assurer le respect du droit de gérance des employeurs. Par contre, les quatre premiers mois d'activité permettent tout de même de situer l'ampleur des mouvements de main-d'œuvre qui sont dorénavant captés par le Carnet et d'évaluer le degré de participation des titulaires de permis de référence, des employeurs et des salariés.

L'implantation du nouveau service de référence a représenté un défi organisationnel de taille pour la CCQ en 2013, défi que nous avons relevé avec succès. Nous nous étions engagés à livrer un service informatique pour la date du 9 septembre, selon les budgets établis, et nous y sommes arrivés. Au moment de la mise en ligne du *Carnet référence construction*, les outils étaient en place pour que travailleurs, employeurs et représentants syndicaux prennent le virage de la transparence. Depuis ce jour, le Carnet remplit sa fonction 24 h/24 h et 7 jours par semaine.

Evidemment, tout nouveau système demeure perfectible sur le plan technique. Ainsi, le Carnet doit-il poursuivre son amélioration afin de toujours mieux répondre aux besoins des employeurs et des salariés en matière de référence de main-d'œuvre. D'ores et déjà, certains changements positifs au service ont été apportés, ou sont en voie de l'être, et plusieurs pistes d'amélioration sont à l'étude. Le rapport en fera état, en conclusion.

L'industrie de la construction opère présentement un changement fondamental dans sa culture de gestion de la main-d'œuvre; nous transformons des façons de faire qui perdurent depuis des décennies. Déjà, les différents joueurs de l'industrie ont démontré leur ferme volonté d'assainir leurs pratiques. C'est ce qu'illustrent les résultats des quatre premiers mois. Je crois donc que le Carnet se révélera, à terme, un outil puissant au service d'un climat de travail exempt d'intimidation et de pression induite.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués,



Diane Lemieux
Présidente-directrice générale
Commission de la construction du Québec

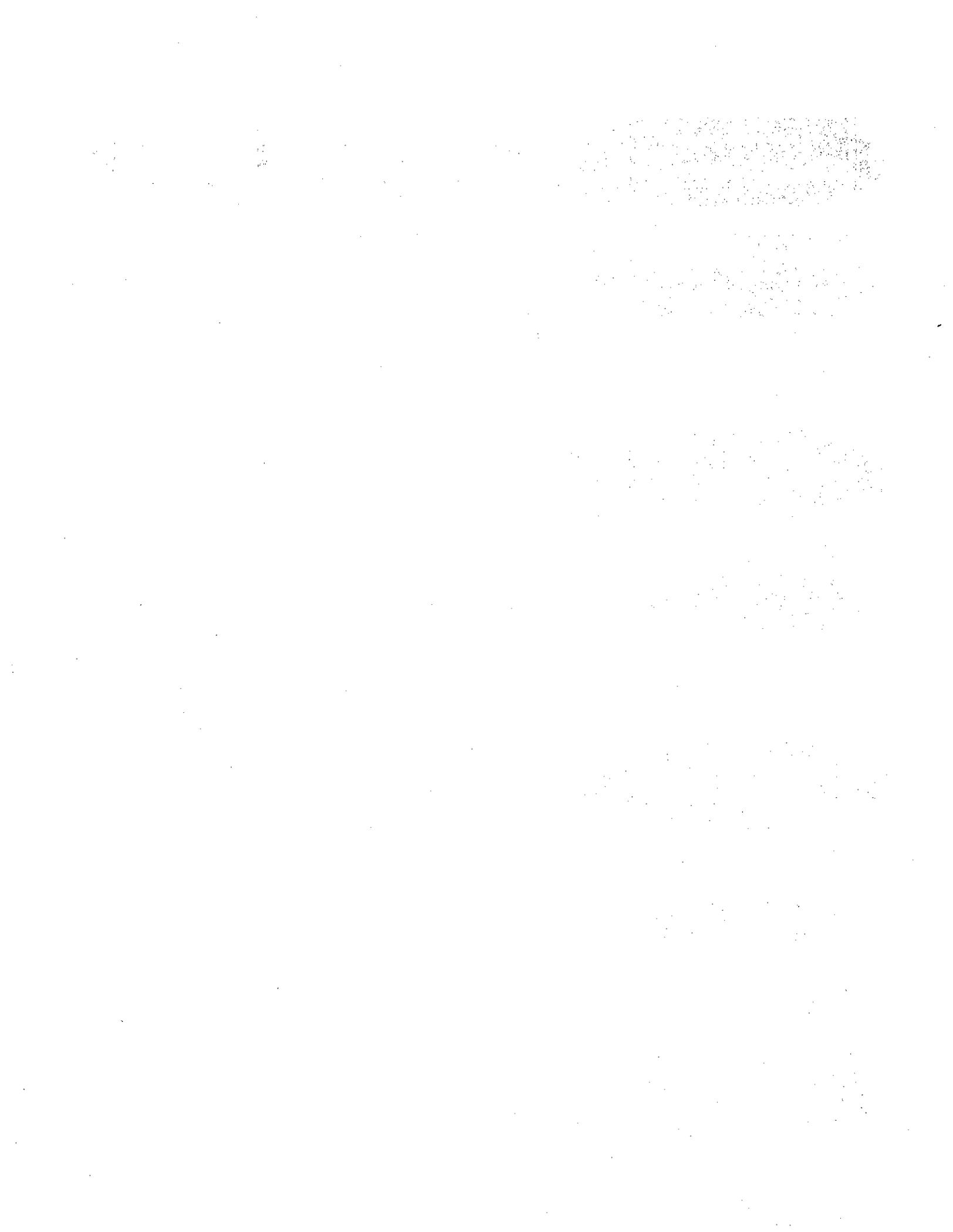


TABLE DES MATIÈRES

ASSISES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES	3
FONCTIONNEMENT DU SERVICE	5
Schéma du service	6
Service de référence de main-d'œuvre	6
Service de référence en situation d'urgence	6
Embauche directe	6
Règles spécifiques concernant les listes de la CCQ	8
Le profil professionnel du travailleur	9
Règles spécifiques concernant les listes des titulaires de permis	9
Des sanctions pour les pratiques non conformes	10
Synthèse des principaux changements en vigueur depuis la mise en ligne du Carnet référence construction	10
ACTIVITÉS ENTOURANT L'IMPLANTATION DU SERVICE	11
La solution informatique	11
Les efforts de communication et de gestion du changement	11
Résultats de trois sondages	13
SOMMAIRE DES RÉSULTATS	15
Mise en contexte des mouvements de main-d'œuvre dans la construction	15
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	15
Utilisation des critères avancés de recherche	18
La participation aux profils professionnels	18
Les références des titulaires de permis	21
Les références de la CCQ	23
Les embauches et les fins d'emploi	24
Évolution générale	24
Les sources de recrutement déclarées	27
Les taux d'embauche par le biais du Carnet référence construction et la situation des femmes	30
SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	31
La vigie et les enquêtes	31
Les contacts entre employeurs et titulaires de permis	31
Les plaintes de service à l'égard de la plateforme Internet	32

TABLE DES MATIÈRES

CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION	33
Constats généraux	33
Le boycottage du Carnet référence construction et les problèmes techniques annoncés ne se sont pas concrétisés	33
Les situations d'urgence ne sont pas devenues des prétextes pour contourner les règles	33
Il existe un dilemme sur l'utilisation des services de référence dans le cadre d'activités non assujetties dans des secteurs à risque	34
Aucune association patronale n'a demandé de permis de référence	34
Constats sur la responsabilisation des joueurs de l'industrie	35
Les exigences administratives imposées aux employeurs requièrent des efforts additionnels	35
Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit adéquat, la responsabilisation des travailleurs demeure faible	36
Constats sur les règles de communication dans le processus de référence	36
L'encadrement des contacts entre employeurs et titulaires de permis de référence soulève des questionnements	36
Les associations syndicales titulaires de permis partagent les besoins de main-d'œuvre à leurs membres afin qu'ils fassent des démarches individuelles	37
Constats sur les pratiques d'intimidation	37
Il est trop tôt pour mesurer l'impact des nouvelles règles sur l'intimidation dans l'industrie	37
Pistes d'amélioration additionnelles	38
ANNEXES	39
1. L'industrie de la construction en 2013	39
2. La représentativité syndicale	41
3. Données détaillées par titulaire de permis de référence, septembre à décembre 2013	43
4. Projet de loi 33 (<i>Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, 2011, chapitre 30</i>)	45
5. Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction	77
6. Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction	83

ASSISES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

« La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente. Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant : la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service. »

Extrait – article 26 du Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, a.123, 1^{er} al., par 8.6^o)

Les relations du travail et la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de la construction sont encadrées par 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 par ses règlements. Dans une industrie caractérisée par la mobilité des lieux de travail, des employeurs et de la main-d'œuvre, par l'absence de lien d'emploi permanent entre employeur et travailleur et, au Québec, par le pluralisme syndical, l'embauche de travailleurs présente un enjeu particulier. Les associations syndicales ont traditionnellement fait partie de ce processus afin de favoriser l'accès de leurs membres aux emplois. Le « placement syndical » a souvent prêté flanc à la critique; des syndicats outrepassent les droits de gérance des employeurs et usent d'intimidation pour nuire à l'embauche de membres d'autres syndicats.

Déjà, en 1977, à la suite de la Commission Cliche, le législateur avait une première fois tenté d'encadrer le rôle des syndicats dans l'embauche, avec un succès mitigé. Cet encadrement a été remplacé par un autre, en 1993, mais les nouvelles dispositions législatives n'ont pas mis un terme aux pratiques abusives. Ainsi, en 2005, le Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Gaspésia de Chandler recommandait : « Que le placement syndical et les systèmes de référence soient sérieusement encadrés pour prévenir et éviter l'intimidation et la discrimination sur la base de l'allégeance syndicale. Que le ministère du Travail mette sur pied à titre expérimental, pour le placement et la référence de main-d'œuvre, une banque sur Internet de travailleurs de la construction commune à toute l'industrie, syndicats et employeurs ». ¹ En décembre 2005, le projet de loi 135 a donc resserré les interdictions relatives à l'intimidation ou à la discrimination et modifié le processus de plainte.

¹ *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler*, Commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia, Gouvernement du Québec, Mai 2005, p. 224.



C'est finalement en août 2011 que le Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction a recommandé que la Commission de la construction du Québec offre « un véritable système de référence, fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs » et « que le gouvernement autorise la référence de la main-d'œuvre par les associations syndicales représentatives (...) assujettie toutefois à un système encadré de délivrance de licences. »²

Dans l'esprit de cette recommandation, en décembre 2011, le projet de loi 33 (*Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, 2011, chapitre 30), adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec, a confié à la CCQ la responsabilité de mettre en place un nouveau service de référence de main-d'œuvre, et au ministère du Travail d'exercer une surveillance sur les associations désireuses de faire de la référence de main-d'œuvre dans la construction, en délivrant des permis de référence.

Parallèlement, le 21 novembre 2012, un décret précisait les modalités de délivrance de permis de service de référence de main-d'œuvre, par le ministère du Travail.³ (Le règlement est présenté en annexe.) Sommairement, le décret prévoit que le permis peut être délivré aux associations de salariés ou aux associations d'employeurs reconnues par la Loi R-20, et est valide pour trois ans. Il peut être révoqué si le titulaire enfreint la réglementation.

L'article 88 du projet de loi 33 prévoyait initialement que le nouveau service de référence administré par la CCQ entrerait en vigueur le 2 décembre 2012. Toutefois, à cette date, les modalités d'application n'avaient pas encore été définies. Le 7 décembre 2012, l'Assemblée nationale s'est rendue aux arguments de la CCQ réclamant un délai raisonnable pour développer une plateforme informatique capable de répondre aux exigences du projet de loi 33. En adoptant le projet de loi 6⁴, l'entrée en vigueur du service de référence était ainsi reportée au 9 septembre 2013. Les modalités proprement dites du service de référence ont été établies par décret⁵ quelques jours plus tard, soit le 12 décembre 2012. Une fois le détail de ces modalités en main, la CCQ a été en mesure de commencer le développement du système informatique qui allait devenir le Carnet référence construction.

Le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* est présenté en annexe.

² Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, Gouvernement du Québec, 30 août 2011, p. 10.

³ Décret 1101-2012, 21 novembre 2012, *Loi sur la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Gazette officielle du Québec, 28 novembre 2012, 144^e année, n^o 48, pp. 5131-5137.

⁴ Loi concernant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, 2012, chapitre 9.

⁵ Décret 1205-2012, 12 décembre 2012, *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, (chapitre R-20, a. 123, 1^{er} al., par. 8.6.), Gazette officielle du Québec, 3 janvier 2013, 145^e année, n^o 1, Partie 2

FONCTIONNEMENT DU SERVICE

C'est à partir des grands paramètres définis dans le Règlement que la CCQ a mis en place le Carnet référence construction.

Les objectifs suivants ont été poursuivis durant le développement de la solution informatique :

- Transparence dans les pratiques de référence et d'embauche
 - Consigner à la fois les besoins de main-d'œuvre des employeurs et les réponses des titulaires de permis
- Responsabilisation de tous les acteurs
 - Travailleurs, employeurs et associations patronales et syndicales
- Respect des droits de gérance et de l'équité à l'emploi

De plus, comme les obligations administratives imposées aux parties prenantes (particulièrement aux employeurs et aux syndicats) sont substantielles, la CCQ a été soucieuse de ne pas les alourdir à outrance dans le cadre du fonctionnement du Carnet.

Le Règlement prévoit que les associations qui représentent des travailleurs ou des employeurs doivent demander un permis de référence délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail. Au 31 décembre 2013, 42 d'entre elles avaient obtenu leur permis, toutes des associations syndicales. La délivrance de permis de référence est un changement fondamental dans les règles relatives à la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Le Bureau des permis doit notamment évaluer les demandes, assurer la probité nécessaire des représentants inscrits au permis, gérer l'utilisation des permis, recevoir des codes d'éthique de la part des titulaires, recevoir des plaintes et imposer les sanctions appropriées à ceux qui contreviendraient aux règles d'utilisation, etc. Ces activités ne sont pas sous la responsabilité de la CCQ. Il revient donc au Bureau des permis du ministère du Travail d'en rendre compte.

Le Carnet ne se substitue pas aux employeurs qui doivent exercer pleinement leurs droits de gérance, et embaucher leur main-d'œuvre en faisant leurs propres choix. Il relève aussi des employeurs de respecter leurs obligations en transmettant leurs mouvements de main-d'œuvre à la CCQ. Du côté des travailleurs, le Carnet leur offre un « profil professionnel » par lequel ils peuvent faire connaître leurs compétences détaillées et leurs attentes en matière d'emploi. C'est aussi par le biais du Carnet qu'ils mettent à jour leur disponibilité à la référence. Finalement, il appartient aux titulaires de permis (au 31 décembre 2013, il s'agissait exclusivement de syndicats) de collaborer à une saine concurrence en répondant aux demandes de main-d'œuvre des employeurs et d'éliminer des pratiques parfois abusives.

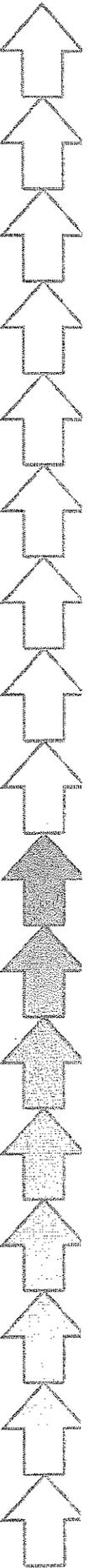


SCHÉMA DU SERVICE

Le Carnet référence construction a été développé sur une plateforme technologique spécifique, à laquelle ont été intégrés les services en ligne déjà offerts par la CCQ en matière de gestion de la main-d'œuvre. Les modalités d'application du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* ont servi de charpente à la programmation.

Depuis le 9 septembre 2013, tout employeur ayant des besoins de main-d'œuvre pour effectuer des travaux de construction doit en faire la déclaration sur la plateforme en ligne Carnet référence construction.

Trois voies lui sont offertes comme le définit le Règlement :

Service de référence de main-d'œuvre

L'employeur fait sa déclaration de besoin de main-d'œuvre par l'entremise du Carnet. La plateforme Web 1) traite la demande de l'employeur en générant automatiquement une liste de candidats de la CCQ selon les critères utilisés dans la demande et 2) avise automatiquement les titulaires de permis qui ont le droit de référer le type de travailleurs demandés. Les titulaires peuvent alors s'enquérir de renseignements supplémentaires auprès des demandeurs par le système de communication du Carnet. Ils ont 48 heures pour fournir des listes de candidats par l'entremise du Carnet. En tout temps, l'employeur peut modifier, actualiser ou préciser des besoins à sa déclaration initiale.

Si les candidatures fournies s'avèrent insuffisantes, l'employeur peut obtenir une deuxième liste de la CCQ.

Service de référence en situation d'urgence

L'employeur peut adresser directement sa demande à un titulaire de permis de son choix. Par la suite, l'employeur dispose de 48 heures pour transmettre un rapport par le Carnet sur la nature de la situation d'urgence. Les titulaires de permis ont 24 heures pour inscrire au Carnet la liste des salariés référés à l'employeur, pour répondre à sa situation d'urgence.

Les situations d'urgence sont définies dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, définitions qui sont reprises dans les conventions collectives des quatre secteurs d'activité de l'industrie.

Embauche directe

L'employeur qui a déjà à sa disposition des candidats utilise la fonctionnalité « Avis d'embauche » du Carnet pour déclarer les travailleurs qu'il emploie. Cette demande génère un numéro d'embauche pour ses nouveaux salariés et est considérée comme une déclaration de besoin de main-d'œuvre.

Voici trois schémas qui illustrent chacune des façons d'utiliser le Carnet référence construction. Il s'agit d'extraits du *Bâtir*, une publication de la CCQ destinée aux employeurs de l'industrie.

DÉCLARATION DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

EMPLOYEUR

CHANGER RÉFÉRENCE COURSE RÉGIONALE

ASSOCIATIONS

TRANSPORT DE LA DÉMARCHE

LISTES DES ASSOCIATIONS

SITUATION D'URGENCE

EMPLOYEUR

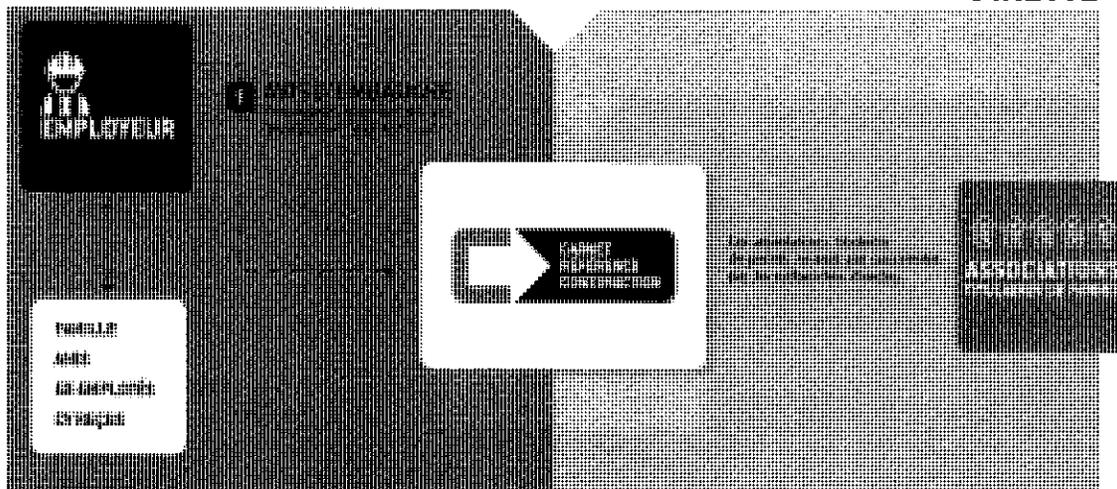
CHANGER RÉFÉRENCE COURSE RÉGIONALE

ASSOCIATIONS

APRÈS CHERCHE D'UNE LISTE DE FINANCE LIÉGE

DÉMARCHE EN LA DÉMARCHE ET LISTE ASSOCIÉS

EMBAUCHE DIRECTE



Les candidats proposés dans la liste de la CCQ proviennent de la région où les travaux auront lieu. Lorsqu'il n'existe pas suffisamment de candidats correspondant aux caractéristiques recherchées dans la région, la CCQ peut autoriser que soient référés des travailleurs provenant des régions avoisinantes.

La liste doit au minimum mentionner le nom du candidat, les coordonnées pour le joindre et sa région de domicile.

RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES LISTES DE LA CCQ

Le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* détaille le processus de composition des listes. Ainsi, la liste de candidats fournie par la CCQ doit d'abord contenir toutes les femmes répondant aux critères de base de la demande.

En surplus des femmes disponibles, les références fournies par la CCQ respectent les ratios suivants :

- 10 candidats pour une demande de 1
- 20 candidats pour une demande de 2 à 5
- 30 candidats pour une demande de 6 à 10
- 40 candidats pour une demande de 11 à 20
- 50 candidats pour une demande de 21 à 35
- 1,5 fois le nombre de candidats demandés s'il surpasse 35.

DES SANCTIONS POUR LES PRATIQUES NON CONFORMES

La Loi R-20 prévoit des pénalités pouvant aller jusqu'à 2 000 \$ pour les personnes physiques, ou 4 056 \$ pour les autres personnes, qui offrent des services de référence autrement que dans le cadre du Carnet référence construction. L'employeur qui néglige de faire sa déclaration de besoin de main-d'œuvre, qui embauche des candidats salariés selon un nombre plus élevé que sa déclaration, qui n'obtient pas son numéro d'embauche ou qui ne déclare pas ses mouvements de main-d'œuvre conformément au règlement applicable, est passible d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 2 000 \$.

De plus, quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 14 372 \$, et du double en cas de récidive.

Le Bureau des permis peut faire enquête et exercer des recours en regard de toute pratique des titulaires de permis qui entraverait le droit de gérance de l'entrepreneur ou qui entraînerait de la discrimination syndicale. Une association titulaire de permis peut être passible de sanctions administratives en cas de non-respect de certaines dispositions du règlement sur le permis. Ces sanctions peuvent aller de l'interdiction à une personne d'agir en référence au nom du titulaire de permis, jusqu'à la révocation du permis de référence de l'association.

Les associations titulaires de permis doivent tenir un registre des demandes reçues ainsi que des références fournies et doivent se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence.

SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN VIGUEUR DEPUIS LA MISE EN LIGNE DU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Voici un tableau-synthèse sur les différences principales entre la situation qui prévalait avant la mise en application de la nouvelle réglementation et celle qui prévaut aujourd'hui.

AVANT le 9 septembre 2013	APRÈS le 9 septembre 2013
Les syndicats « placent » leurs membres chez les employeurs.	La CCQ et les syndicats titulaires de permis utilisent le Carnet référence construction pour répondre aux demandes de main-d'œuvre formulées par les employeurs.
Aucune règle ne régit les personnes autorisées à faire de la référence de main-d'œuvre.	Seules les associations reconnues dans la Loi R 20 peuvent obtenir un permis de référence obligatoire auprès du ministère du Travail. Ce permis désigne les personnes autorisées à faire de la référence.
Les employeurs communiquent seulement avec les syndicats de leur choix pour demander du personnel.	Les employeurs formulent leurs demandes de main-d'œuvre sur le Carnet, qui informe automatiquement tous les titulaires de permis autorisés à référer le type de travailleurs demandés.
Représentants syndicaux et employeurs peuvent discuter de placement en tout temps.	Représentants syndicaux et employeurs doivent avoir respectivement transmis leurs besoins de main-d'œuvre ou leur liste de candidats par le Carnet avant de communiquer directement.

Si les listes de la CCQ offrent toujours le nombre maximal de candidats — selon la quantité de travailleurs disponibles —, celles des titulaires de permis peuvent en contenir un nombre inférieur. Toutefois, tel que stipulé par le Règlement, le Carnet ne permet pas aux titulaires de permis de référer plus de candidats que le maximum du ratio.

En cas d'incapacité de l'employeur à obtenir les salariés voulus, la CCQ offre un service de référence personnalisée de deuxième ligne aux employeurs qui le désirent. Elle précise alors la demande de l'employeur et contacte elle-même les candidats disponibles.

Le profil professionnel du travailleur

Parallèlement au nouveau service, la CCQ a pris l'initiative de mettre en place un « profil professionnel » du travailleur à des fins de référence. Depuis février 2013, tous les détenteurs de certificat de compétence peuvent remplir eux-mêmes leur profil sur Internet, en précisant par exemple leur expérience spécifique dans les différentes tâches de leur métier, leurs intérêts pour des travaux sur des chantiers isolés, leur détention de permis de conduire pour différents véhicules, leur autorisation à transmettre à l'employeur les détails de leurs formations, etc.

À la manière d'un CV en ligne standardisé, ce profil offre une occasion au travailleur d'augmenter son employabilité. Le travailleur peut aussi se déclarer disponible aux nouvelles offres d'emploi, même s'il se trouve actuellement en emploi. Les différentes options du profil professionnel correspondent aux critères que les employeurs peuvent préciser dans leurs demandes de besoins de main-d'œuvre. Ces renseignements permettent ainsi le jumelage automatique entre ce que les employeurs cherchent et ce que souhaitent les travailleurs.

RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES LISTES DES TITULAIRES DE PERMIS

La nouvelle réglementation permet à chaque titulaire de permis de référence, délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail, de faire valoir ses candidats. Les syndicats ont toute latitude pour la composition de leurs listes de références. Ils utilisent des critères internes selon leurs propres pratiques. Ils sont toutefois tenus de s'assurer qu'ils réfèrent des candidats qui ont le droit de travailler dans le métier/occupation requis et dans la région concernée.

Les nouvelles dispositions du Règlement exigent davantage de transparence des titulaires de permis dans leurs relations avec les employeurs. L'employeur ne peut initier de contact avec un titulaire de permis qu'après avoir déclaré ses besoins par le biais du Carnet. Inversement, le titulaire de permis ne peut communiquer directement avec l'employeur qu'une fois qu'il a transmis sa liste de candidats, pour discuter des mérites des candidats référés.



ACTIVITÉS ENTOURANT L'IMPLANTATION DU SERVICE

LA SOLUTION INFORMATIQUE

Le développement de la solution informatique a occupé à temps plein une équipe de projet de la CCQ entre le moment où les modalités ont été établies (12 décembre 2012) et la mise en ligne du service le 9 septembre 2013.

Entre janvier et avril, les travaux d'analyse et de conception de maquette ont monopolisé l'essentiel des efforts, suivis par la programmation proprement dite et la période de tests. Inutile de préciser que les neuf mois prévus pour la conception et la réalisation du système informatique ont demandé une organisation de projet en mode accéléré (*fast-track*).

Le projet a respecté l'échéancier et les coûts ont été en deçà du budget prévu. Les dépenses de développement ont totalisé 3,15 M \$, pour un budget initial de 4,6 M \$⁶.

LES EFFORTS DE COMMUNICATION ET DE GESTION DU CHANGEMENT

Les travaux préparatoires au lancement du Carnet ont nécessité, parallèlement aux travaux de développement informatique, la mise en place d'un programme structuré de communication et de gestion du changement.

Le tableau de la page suivante fait état des principales activités de communication et de gestion du changement.

⁶ À l'exclusion des dépenses liées au développement du Profil du salarié, qui ne faisait pas partie du périmètre du projet, et qui a entraîné des dépenses de 500 000 \$, comparativement à un budget initial de 1 million \$.



Axes d'intervention	Actions posées
Campagne Web	
Février	Lancement du site : <i>Nouvellesmesures.com</i> pour former employeurs, travailleurs et associations : <ul style="list-style-type: none"> obligation pour l'employeur de préciser la source du contact utilisé pour recruter sa main-d'œuvre; utilisation obligatoire du service en ligne ou d'un nouveau formulaire dynamique sur le site de la CCQ pour s'acquitter de son obligation d'effectuer ses avis d'embauche et de mises à pied.
Mars à septembre	Envois courriels aux abonnés des services en ligne pour favoriser leur compréhension des changements.
Mai	Lancement du site <i>Carnet.ccq.org</i> , qui devient la source d'information privilégiée et la porte d'entrée des services transactionnels de la référence et de la gestion de la main-d'œuvre. Le site offre la possibilité de soumettre des questions ou de s'abonner à une infolettre pour être informé des changements ou nouveautés.
Septembre et octobre	Production de deux vidéos promotionnelles Web, une pour les employeurs et l'autre pour les travailleurs.
Campagne de terrain	
Mars et novembre	Groupes de discussion avec des employeurs; la clientèle la plus concernée par les changements.
Mars à septembre	Équipe téléphonique consacrée aux questions et demandes concernant les nouvelles mesures : <ul style="list-style-type: none"> communication par téléphone d'un numéro d'identification temporaire (NIP) permettant aux travailleurs d'accéder aux services en ligne de la CCQ.
Mai à décembre	Tournée structurée (séances d'information) à travers le Québec : <ul style="list-style-type: none"> plus de 2 200 employeurs et plus de 200 représentants syndicaux de l'industrie rencontrés; a permis de nourrir le site du Carnet en proposant notamment une foire aux questions.
Juin à septembre	Blitz téléphonique auprès des travailleurs, afin de les accompagner dans le changement : <ul style="list-style-type: none"> plus de 30 000 appels.
Campagne publique	
août et septembre	Campagne publicitaire radio, télé et imprimée à travers le Québec avec une portée de 75 % du marché visé : <ul style="list-style-type: none"> augmentation significative de la connaissance et de l'adhésion des employeurs; augmentation du nombre de travailleurs ayant rempli leur profil avant l'entrée en vigueur du nouveau service en septembre.
Septembre	Édition spéciale de la publication mensuelle <i>Bâtir</i> sur le dossier référence de manière à répondre aux principales questions soulevées : <ul style="list-style-type: none"> tirée à 42 000 exemplaires; transmise à tous les employeurs et associations de l'industrie; remise aux employeurs et représentants dans le cadre des événements et activités des associations au cours de l'automne 2013 et de l'hiver 2014.

Tout au long du développement du Carnet, les associations patronales et syndicales ont aussi été conviées à près d'une dizaine de forums d'échange, leur permettant notamment de suivre l'état d'avancement du projet, de poser leurs questions, de soumettre leurs préoccupations relativement au Règlement et à son application par la CCQ ainsi que de proposer des pistes d'améliorations.

Résultats de trois sondages

Trois sondages ont été réalisés, soit en avril, en août et en novembre, pour mesurer la perception des employeurs et des travailleurs quant au nouveau service, valider le fonctionnement du recrutement de main-d'œuvre au sein des entreprises, orienter les campagnes de promotion, etc.

Le sondage d'avril a notamment permis de constater que la plupart des employeurs et des travailleurs étaient au courant des nouvelles mesures. En outre, 75 % des employeurs et 60 % des travailleurs considéraient la CCQ comme un leader crédible pour mettre en place ces changements. Mais tant les employeurs que les travailleurs doutaient que les nouvelles mesures apporteront un changement positif dans l'industrie de la construction. Il demeurait encore beaucoup de confusion chez les employeurs et les travailleurs dans la compréhension des nouvelles modalités. Le deuxième sondage, réalisé en août, a permis de constater une plus grande crédibilité de la CCQ et une plus grande connaissance des nouvelles mesures, mais des niveaux de préparation variables des employeurs en vue du lancement du Carnet en septembre, ainsi qu'une compréhension encore insuffisante de certains aspects du règlement (notamment le rôle des détenteurs de permis de référence et l'encadrement des contacts entre employeurs et syndicats).

Les deux premiers sondages ont aussi permis de valider certaines hypothèses sur le volume de références qui transiteraient par le système. Par exemple, le premier sondage a permis de confirmer que le recrutement des travailleurs se fait principalement par l'embauche d'anciens salariés et par le réseau personnel de l'employeur. Une proportion de 16 % des employeurs disait avoir fait appel à un syndicat lors de leur dernière embauche.

Le troisième sondage, effectué en novembre, soit deux mois après la mise en place du Carnet, a permis d'évaluer pour une première fois la satisfaction à l'égard du Carnet et l'évolution des perceptions à l'égard des nouvelles mesures. Le sondage a révélé un bon taux de satisfaction en lien avec la plateforme, du moins sur le plan technique. Par exemple, 85 % des employeurs ont trouvé les services faciles d'utilisation.

Ce même sondage a permis de faire ressortir que les employeurs avaient davantage pris conscience du fardeau administratif que le nouveau système leur impose. Ce fardeau a été confirmé de manière qualitative dans le cadre de groupes de discussions tenus avec des employeurs en novembre : nombreux appels à faire pour trouver les bons candidats alors qu'ils disposent de peu de temps, trop grand nombre de listes reçues et leur qualité sont sources de frustration pour certains, délai de 48 heures jugé trop strict pour soumettre leurs avis d'embauche, alors qu'on aurait besoin de quatre jours pour que ce soit réaliste, etc.

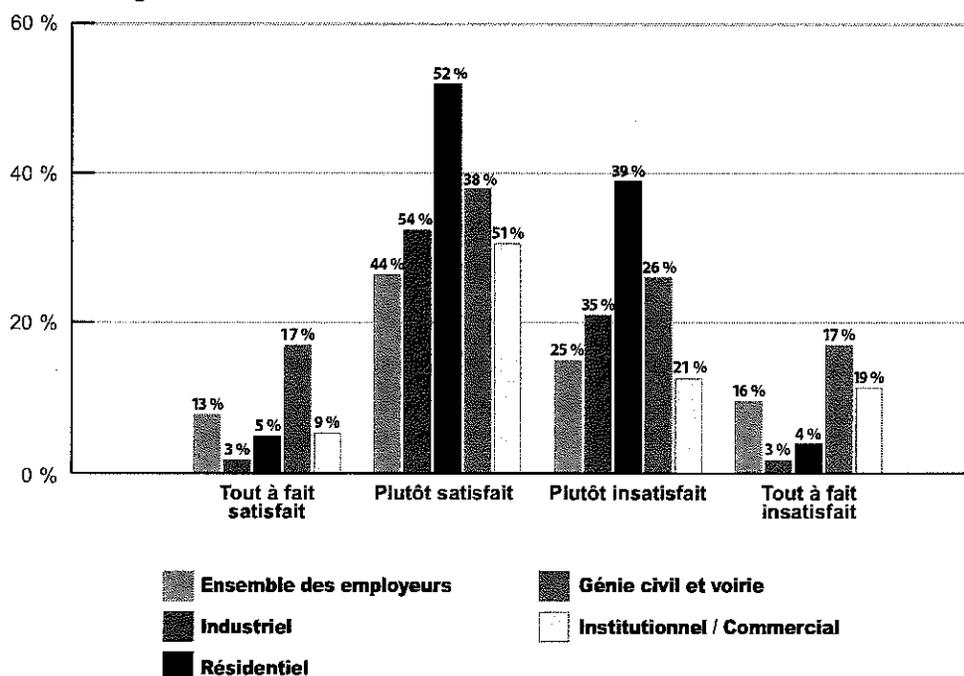


Le dernier sondage a aussi porté sur la prévalence de pressions ou d'intimidation par les titulaires de permis, dans le processus de référence de main-d'œuvre spécifiquement. Si, d'après le sondage, une proportion de 9 % des employeurs disait avoir déjà subi des pressions ou de l'intimidation dans le passé, la proportion serait de 2 % depuis septembre.

D'après ce même sondage, il s'avère que 50 % des candidats référés par la CCQ correspondent aux besoins des employeurs, alors que ceux référés par les syndicats (titulaires de permis) y correspondent à 59 %. Une majorité (57 %) des employeurs se disait plutôt ou tout à fait satisfaite des services de référence.

Taux de satisfaction des employeurs à l'égard des services de référence du Carnet

Sondage de novembre 2013



SOMMAIRE DES RÉSULTATS

MISE EN CONTEXTE DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 300 000 embauches ou fins d'emploi par année, qui témoignent du va-et-vient constant entre les 165 000 travailleurs et 25 000 employeurs actifs, le lien travailleur-employeur se défaisant et se refaisant au gré des fréquents changements de chantiers et de régions de travail. Ces mouvements sont tributaires du contexte économique de la construction. On trouve d'ailleurs en annexe une mise en contexte de l'activité qui a prévalu dans la construction en 2013.

LES DÉCLARATIONS DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

De septembre à décembre 2013, 8 400 demandes ont été inscrites dans le Carnet⁷. Un nombre de 2 600 employeurs différents ont déposé ces demandes, en vue d'embaucher plus de 18 200 travailleurs. Comparé aux quelque 44 000 embauches réelles signalées entre septembre et décembre, cela constitue un nombre appréciable de besoins ayant transité par le service.

En moyenne, une demande de références signale un besoin de 2,2 travailleurs. Plus de la moitié des déclarations concernent toutefois un besoin d'un seul travailleur, et seulement 420 des 8 400 déclarations ont concerné des besoins de plus de 5 travailleurs. Il reste que ces dernières, vu leur ampleur, ont représenté près de 30 % des besoins en termes de nombre de salariés.

Déclarations de besoins de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés

Septembre-décembre 2013

Salariés recherchés	Déclarations	Pourcentage des déclarations	Pourcentage des besoins de salariés
1	4 887	58 %	27 %
2	1 959	23 %	22 %
3	418	5 %	7 %
4	415	5 %	9 %
5	273	3 %	7 %
6-10	305	4 %	14 %
11-20	88	1 %	8 %
21-35	16	0 %	2 %
36+	10	0 %	4 %
Total	8 371	100 %	100 %

⁷ Avant le 9 septembre 2013, la CCQ offrait aux employeurs son propre service de référence, qui ne chapeautait toutefois pas les services des syndicats. Durant les mêmes mois des deux années précédentes la CCQ avait reçu 5 000 demandes similaires.

Entre septembre et décembre, la répartition des déclarations de besoins par secteur et du nombre de salariés recherchés est similaire à l'importance qu'occupe chaque secteur dans les heures rapportées à la CCQ dans les rapports mensuels obligatoires. En effet, les services de référence du Carnet ne sont pas utilisés seulement par les employeurs qui faisaient traditionnellement affaires avec les syndicats, soit surtout ceux du secteur industriel et du secteur du génie civil et de la voirie. Le Carnet donne l'occasion aux employeurs des autres secteurs de déclarer leurs besoins qui sont transmis de la même façon aux titulaires de permis.

Déclarations de besoins par secteur

Septembre-décembre 2013

	Declarations de besoins	Employeurs concernés	Salariés recherchés	Pourcentage des besoins
Génie civil et voirie	1 240	355	2 738	15 %
Industriel	654	185	1 959	10 %
Institutionnel et commercial	3 552	1 264	7 827	42 %
Résidentiel	1 875	807	3 124	17 %
Non déclaré	1 191	535	3 114	17 %
Total⁸	8 371	2 599	18 222	100 %

Par métier ou occupation, la répartition des besoins est également similaire à la répartition du volume de travail, les charpentiers-menuisiers et les manœuvres apparaissant les plus recherchés, suivis des tuyauteurs et des électriciens. Quelques métiers affichent toutefois un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, par exemple les calorifugeurs, les carreleurs, les peintres et les plâtriers, ce qui signale qu'ils sont particulièrement recherchés.

⁸ Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

Nombre de déclarations de besoins Selon le métier ou l'occupation

Septembre-décembre 2013

	Déclarations	Salaires recherchés	Pert
Manœuvre	1 422	3 467	19,0 %
Charpentier-menuisier	1 559	3 394	18,6 %
Tuyauteur	605	1 417	7,8 %
Électricien	721	1 296	7,1 %
Peintre	376	938	5,1 %
Monteur d'acier de structure	336	782	4,3 %
Monteur-assembleur	368	701	3,8 %
Plâtrier	282	603	3,3 %
Briqueur-maçon	293	569	3,1 %
Ferblantier	287	563	3,1 %
Carreleur	322	539	3,0 %
Poseur de systèmes intérieurs	172	521	2,9 %
Couvreur	191	479	2,6 %
Calorifugeur	135	440	2,4 %
Cimentier-applicateur	157	406	2,2 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	174	334	1,8 %
Ferrailleur	70	313	1,7 %
Opérateur de pelles mécaniques	135	262	1,4 %
Grutier	142	192	1,1 %
Opérateur d'équipement lourd	112	191	1,0 %
Frigoriste	169	191	1,0 %
Chaudronnier	37	145	0,8 %
Mécanicien en protection-incendie	78	119	0,7 %
Poseur de revêtements souples	79	101	0,6 %
Serrurier de bâtiment	69	91	0,5 %
Mécanicien d'ascenseur	37	85	0,5 %
Mécanicien de chantier	27	60	0,3 %
Mécanicien de machines lourdes	16	23	0,1 %
Total	8 371	18 222	100 %

Utilisation des critères avancés de recherche

De septembre à décembre, seulement le tiers des employeurs a précisé au moins un critère particulier dans sa déclaration de besoin, mis à part les critères obligatoires, soit l'occupation ou le métier recherché, le statut (compagnon ou apprenti) et la région. Cette fonctionnalité qu'offre le service (critères avancés) n'est probablement pas assez connu des employeurs.

Pour les demandes qui spécifient des critères, l'employeur en indique en moyenne trois. Les deux principaux critères sont toutefois peu déterminants; on indique qu'il s'agit d'un emploi de jour ou d'un emploi à temps plein. Plus déterminants sont les critères de détenir un permis de conduire ou un diplôme particulier, ou d'avoir une certification définie. Le critère le plus déterminant, soit de bien connaître une tâche précise du métier, est aussi le critère le moins utilisé.

Principaux critères demandés par les employeurs

Septembre-décembre 2013

Travail de jour	26,6 %
Temps plein	24,2 %
Permis de conduire	18,0 %
Diplôme	12,5 %
Certification	5,6 %
Tâche	4,7 %
Sans critères	67,6 %

Lors de la mise en ligne du Carnet, les demandes concernant les occupations généraient des résultats parmi tous les manœuvres, sans spécifier les types d'occupation. Ce problème a été réglé en janvier 2014, alors qu'il est devenu possible de raffiner les recherches pour trouver les travailleurs exerçant uniquement l'une des occupations de l'industrie, par exemple, des arpenteurs ou des manœuvres en maçonnerie.

La participation aux profils professionnels

Le Carnet référence construction contient un profil professionnel de base pour chaque détenteur de certificat de compétence. Ce profil indique le métier ou l'occupation, le statut (apprenti ou compagnon) et la région de domicile. Depuis février 2013, un travailleur peut ajouter des renseignements à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou ses préférences d'emploi, ainsi que pour faire part de son désir d'être référé par la CCQ même s'il est déjà en emploi.

Comme 85 % des employeurs trouvent les travailleurs dont ils ont besoin dans leur réseau, il est raisonnable de penser que les travailleurs les plus susceptibles d'être sollicités par des employeurs par le truchement du Carnet référence construction représentent 15 % de la main-d'œuvre, soit entre 20 000 et 25 000 travailleurs. Un nombre de 15 665 travailleurs avaient déjà rempli leur profil professionnel avant le 9 septembre et ce nombre a atteint jusqu'à 22 057, le 31 décembre 2013.

Comme le montre le tableau suivant, toute proportion gardée, les travailleurs sont plus nombreux à avoir fait le choix de bonifier leur profil professionnel dans certaines occupations, comme soudeur, boutefeu ou conducteur de camions et aussi dans certains métiers, comme tuyauteur et électricien. Ces occupations ou métiers sont souvent dominés par une seule centrale syndicale, ce qui n'a pas empêché leurs membres de souhaiter remplir leur profil professionnel. D'autres métiers, comme ceux de chaudronnier, de poseur de revêtements souples ou de couvreur, montrent par contre une plus faible participation. Les femmes remplissent davantage leur profil; 20 % l'ont fait en 2013, comparativement à 13 % chez les hommes.



Proportion des détenteurs de certificat de compétence ayant rempli leur profil professionnel, par métier et occupation⁹

au 3 février 2014

	Pourcentage des détenteurs du métier ou de l'occupation
Soudeur	24 %
Soudeur en tuyauterie	23 %
Bouffeur	20 %
Conducteur de camions	19 %
Tuyauteur	18 %
Électricien	16 %
Mécanicien de machines lourdes	16 %
Monteur-assembleur	16 %
Mécanicien de chantier	16 %
Ferblantier	15 %
Monteur de lignes	15 %
Manœuvre	15 %
Peintre	15 %
Ferrailleur	15 %
Grutier	14 %
Plombier	14 %
Poseur de systèmes intérieurs	13 %
Opérateur de pelles	13 %
Briqueur-maçon	13 %
Charpentier-menuisier	13 %
Plâtrier	12 %
Opérateur d'équipement lourd	12 %
Installateur de systèmes de sécurité	12 %
Mécanicien en protection-incendie	11 %
Monteur-mécanicien vitrier	11 %
Cimentier-applicateur	11 %
Poseur d'appareils de chauffage	11 %
Calorifugeur	11 %
Frigoriste	10 %
Carreleur	10 %
Mécanicien d'ascenseur	8 %
Couvreur	7 %
Poseur de revêtements souples	6 %
Chaudronnier	6 %
Ensemble	14 %
	Femmes 20 %
	Hommes 13 %

⁹ Calculé par métier prioritaire, au 3 février 2014. 22 902 détenteurs de certificats de compétence avaient rempli leur profil, sur les 169 542 détenteurs.

LES RÉFÉRENCES DES TITULAIRES DE PERMIS

En décembre 2013, on dénombrait 42 titulaires de permis de référence de main-d'œuvre émis par le ministère du Travail, soit 27 à des locaux du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (CPQMC-International), 12 à la FTQ-Construction, et 1 à chacune des autres associations syndicales, soit la CSD-Construction, la CSN-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC). Chacun des 42 titulaires peut inscrire plusieurs représentants, si bien que plus de 400 personnes sont dûment autorisées à effectuer de la référence de main-d'œuvre, dans un ou plusieurs métiers et occupations, et une ou plusieurs régions.

Pour les mois de septembre à décembre, les 8 400 déclarations de besoins transmis au Carnet par les employeurs ont ainsi été acheminées aux titulaires, selon les métiers ou régions pour lesquels ils détiennent un permis. Cela a occasionné 58 000 diffusions de déclarations, soit une moyenne de sept diffusions par déclaration de besoin. Les cinq associations syndicales (ou un de leurs locaux) reçoivent la vaste majorité des déclarations selon les droits accordés par leur permis, et ce, autant de fois qu'elles ont de représentants. Certaines déclarations ont ainsi pu être acheminées simultanément à une quinzaine d'associations ou locaux.

Dans ces circonstances, il est normal que plusieurs représentants ne répondent pas à toutes les déclarations qui leur sont transmises. En effet, selon leur permis, certains titulaires sont autorisés à référer des travailleurs dans plusieurs métiers, incluant souvent toutes les occupations, et plusieurs régions, alors que, dans les faits, leurs représentants concentrent leurs efforts dans un champ d'activité plus restreint. Les titulaires ont donc fourni 14 400 réponses, ce qui représente 25 % du nombre total de diffusions. Dans 9 100 cas, les titulaires ont choisi de répondre en utilisant la fonction « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera référé ». Les autres diffusions sont restées sans réponse à l'expiration du délai de 48 heures.

Si l'on considère la situation du point de vue des employeurs qui ont demandé des références, on constate que les demandeurs reçoivent en moyenne une ou deux listes de la part des titulaires de permis en plus de celle de la CCQ.

Les titulaires ont fourni 56 500 candidatures, ce qui représente 9 546 candidats différents. Ainsi, un même candidat pouvait revenir en moyenne six fois sur les listes fournies.



Activité des titulaires de permis de référence

Transactions de septembre à décembre 2013

Déclarations distinctes de besoins reçues par le service	8 371
Salariés demandés	18 222
Déclarations de besoins diffusées aux titulaires de permis	57 896
Nombre moyen de diffusions par déclaration distincte	6,9
Réponses avec références de candidats	14 363
En pourcentage des déclarations diffusées	25 %
Candidatures fournies	56 506
Candidats différents	9 546
Réponses « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera recommandé »	9 137
En pourcentage des déclarations diffusées	16 %
Déclarations de besoins restant sans réponse à l'expiration du délai	34 396
En pourcentage des déclarations diffusées	59 %

Par association syndicale, la proportion de réponses comprenant des candidats est particulièrement élevée à la CSN-Construction (39 %). La CSD-Construction et le SQC, bien qu'ils aient un permis couvrant pratiquement tous les métiers, ont des taux de 20 % et de 19 % respectivement. Au CPQMC-International et à la FTQ-Construction, les taux de réponse avec candidats sont de 25 % et de 22 %, respectivement, mais recèlent de grandes divergences entre chaque local titulaire. Les employeurs ont noté que le nombre de candidats référés par les syndicats pour chaque demande demeure plutôt faible en comparaison avec les ratios appliqués dans les listes de la CCQ.

Activité des titulaires de permis, par association

Déclarations de besoins de septembre à décembre 2013

Association	Nombre de permis	Nombre de représentants	Comprenant des candidats			Candidats recommandés
			Reçues	Répondues	%	
CSD-CONSTRUCTION	1	28	8 386	1 659	20 %	3 837
CSN-CONSTRUCTION	1	37	8 349	3 217	39 %	11 706
CPQMC-INTERNATIONAL	27	145	17 549	4 606	26 %	15 624
FTQ-CONSTRUCTION	12	168	15 263	3 277	21 %	15 937
SQC	1	27	8 349	1 604	19 %	9 402
Total	42	405	57 896	14 363	25 %	56 506

Les résultats détaillés sont présentés en annexe.

LES RÉFÉRENCES DE LA CCQ

La CCQ répond à chaque déclaration de besoins. Elle a ainsi fourni 138 000 candidatures, dont quelques centaines en réponse aux demandes de listes additionnelles par les employeurs ou par le biais d'un service personnalisé.

Ainsi, 28 000 candidats différents sont apparus sur les listes de référence de la CCQ.

Un même candidat a pu apparaître en moyenne cinq fois sur ces listes.

La réponse aux besoins des employeurs comporte évidemment toujours des impondérables. Les candidats peuvent être difficiles à joindre, la durée ou le lieu de l'emploi peut ne pas répondre à leurs attentes, le contrat peut commencer avant la fin du précédent, etc. Il n'est pas raisonnable de penser obtenir d'un système informatique une parfaite correspondance entre les candidats fournis et les besoins des employeurs.

Référence de la CCQ Septembre à décembre 2013

Listes fournies	8 577
Régulière	8 385
Additionnelle	52
Personnalisée	140
Candidats	137 937
Régulière	137 313
Additionnelle	451
Personnalisée	173
Candidats différents	28 062
Régulière	27 450
Additionnelle	446
Personnalisée	166

Il arrive donc que des employeurs fassent appel à la référence personnalisée (140 cas entre septembre et décembre). Dans ces cas particuliers, ce sont les professionnels de la CCQ qui font les démarches auprès des travailleurs. Parmi les raisons qui poussent les employeurs à faire appel à ce service, on note surtout la recherche de candidats dans des métiers à faible représentation, des manœuvres exerçant des occupations spécialisées (en maçonnerie ou en canalisation souterraine par exemple) ou des travailleurs avec de l'expérience dans une tâche peu répandue.

De manière générale, la CCQ travaille à augmenter la qualité de ses listes. Quelques facteurs influencent significativement cette qualité :

- La rigueur dans le processus de déclaration d'embauche et de fin d'emploi
 - Cette information détermine si un candidat actif devient référent
- La qualité des renseignements contenus dans les profils professionnels
 - Plus les travailleurs sont précis dans leurs préférences professionnelles, plus ils ont de chance d'être référés pour des emplois qui leur conviennent
- La précision dans la déclaration de besoins de main-d'œuvre de l'employeur
 - Utilisation de critères particuliers recherchés
- Le statut de référéabilité des travailleurs
 - Les travailleurs qui, pour une période donnée, ne désirent pas être référés même s'ils sont sans emploi doivent l'indiquer rapidement
 - Les travailleurs qui désirent être référés même s'ils occupent un emploi doivent se montrer réellement disponibles.

LES EMBAUCHES ET LES FINS D'EMPLOI

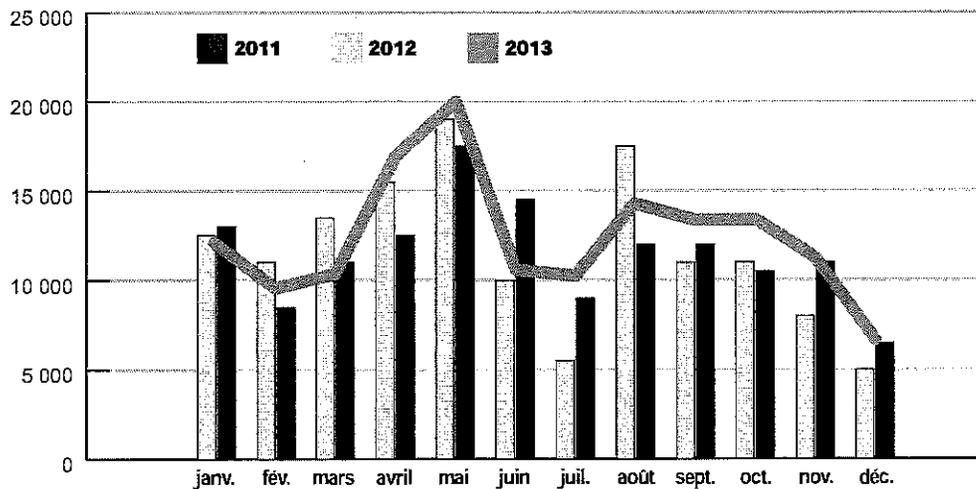
Évolution générale

Comme le stipule le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* depuis 1982, les employeurs doivent signifier à la CCQ, dans un délai de 48 heures, toute embauche ou fin d'emploi de salariés. Ils le font désormais en ligne, par le biais du Carnet. Ces avis permettent notamment de mettre à jour quotidiennement la disponibilité de la main-d'œuvre et, par voie de conséquence, des listes de référence de la CCQ. L'information provenant des rapports mensuels des employeurs ne permet pas un suivi simultané des mouvements de main-d'œuvre, puisqu'elle est disponible seulement 15 jours après la fin du mois.

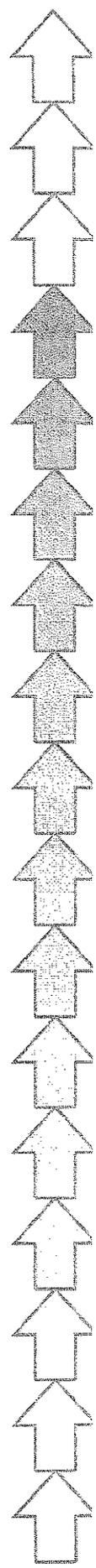
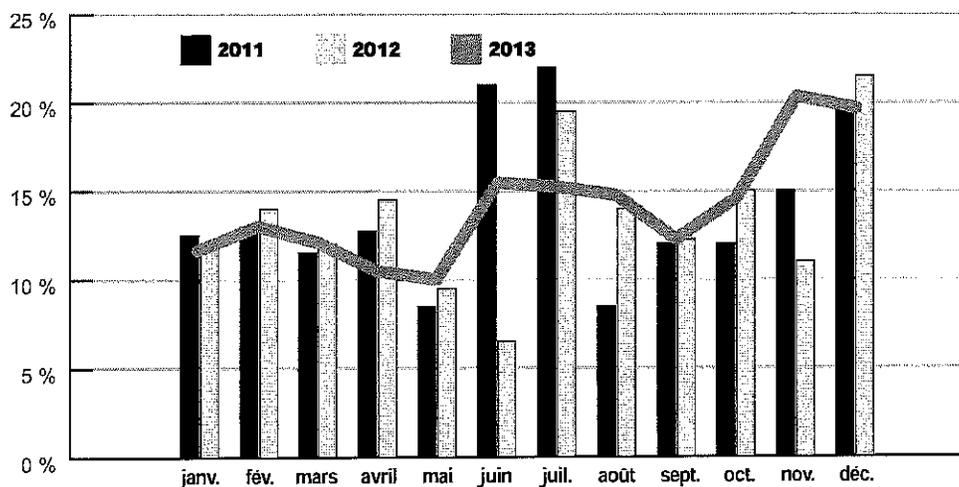
Le volume d'embauches est évidemment tributaire de l'évolution de l'activité dans la construction et démontre aussi une forte variabilité saisonnière. L'activité dans la construction a connu un certain regain vers la fin de l'année, ce qui se reflète dans les données de septembre à décembre 2013. On note un volume relativement élevé d'avis d'embauche transmis, soit d'environ 11 000 par mois, comparativement à 9 000 et 10 000 au cours des mêmes mois des deux années précédentes.

Tout indique que la conformité des déclarations d'embauche est restée sensiblement la même que pour les mois correspondants des années 2011 et 2012, si on compare les avis quotidiens avec le nombre de travailleurs inscrits par la suite au rapport mensuel des employeurs. Ainsi, comme par les années passées, en moyenne environ 15 % des embauches initiales n'auraient pas été déclarées entre septembre et décembre. Un suivi rigoureux des employeurs fautifs a été mis en place. La CCQ mise sur les changements de comportement, d'abord en communiquant avec les entreprises fautives, puis en effectuant des interventions aux chantiers. Les contrevenants sont passibles d'amendes.

Avis d'embauche transmis

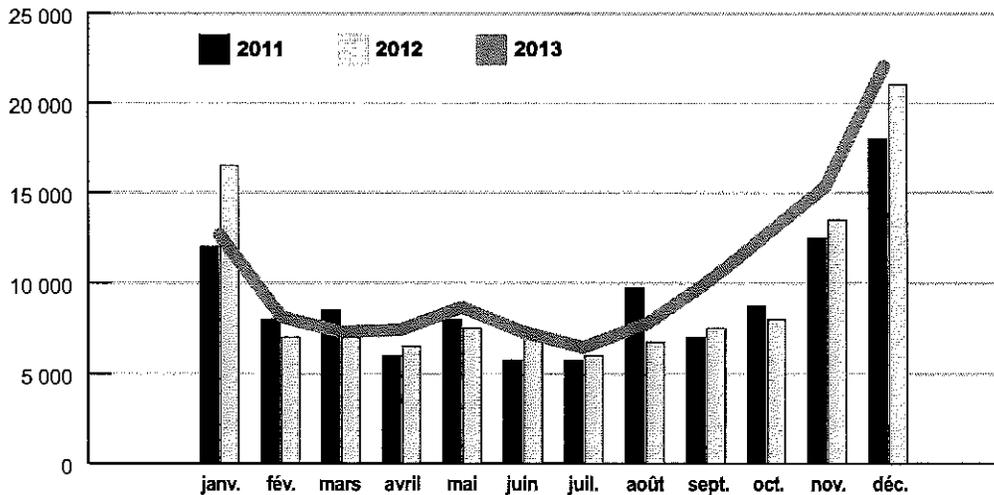


Embauches initiales non déclarées



Quant aux avis de fin d'emploi transmis entre septembre et décembre, leur nombre est également supérieur aux années précédentes, avec en moyenne 15 000 avis transmis par mois, comparativement à 12 000 ou 13 000 auparavant. Une évaluation de leur conformité relativement aux rapports mensuels reste toutefois à faire.

Avis de fin d'emploi



Le cumul des données sur les avis d'embauche ou de fin d'emploi, pour les mois de septembre à décembre 2013, est présenté au tableau suivant.

Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs

Septembre à décembre 2013

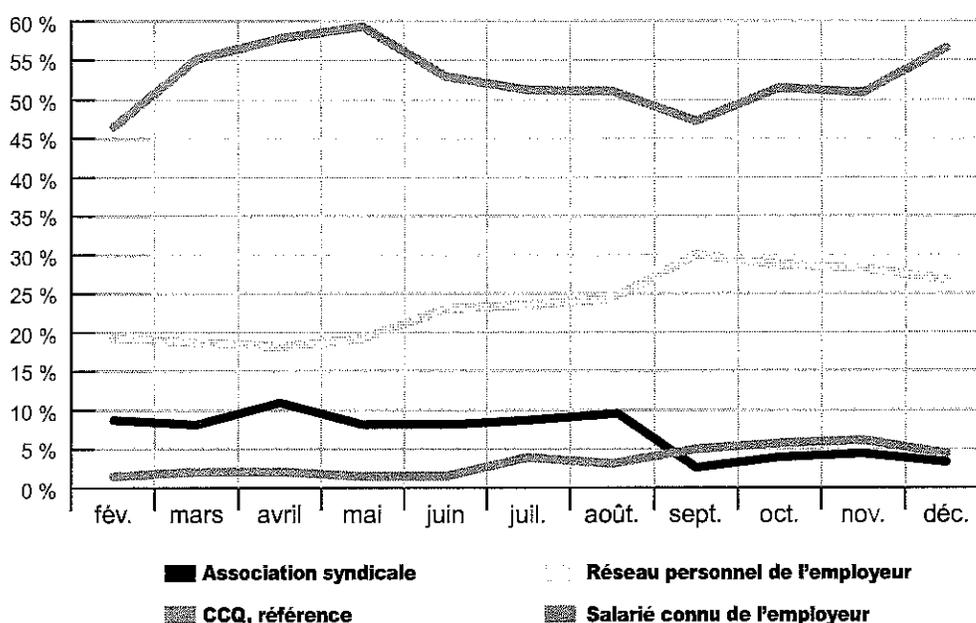
Avis d'embauche transmis	44 080
Nombre d'employeurs	7 578
Avis de fin d'emploi transmis	59 863
Nombre d'employeurs	7 378

Notons que seulement sept embauches ont été signalées en situation d'urgence. Après vérifications, il s'agit d'erreurs de manipulation du nouveau système. Il n'y a donc pas eu de réelle déclaration de situation d'urgence entre septembre et décembre.

Les sources déclarées de recrutement

Depuis février 2013, le Règlement stipule que les employeurs doivent indiquer leur source de recrutement lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche. Parmi les principales sources déclarées avant septembre 2013, il ressortait que les salariés déjà connus de l'employeur constituaient environ de 45 % à 60 % des embauches selon le mois, et ceux obtenus par l'intermédiaire de son réseau personnel environ 20 % à 25 %. Le recrutement par le biais des syndicats représentaient en moyenne de 8 % à 10 % des embauches, et celui par le biais de la CCQ, de 2 % à 4 %.

Sources déclarées d'embauche en 2013



Or, d'après les déclarations faites entre septembre et décembre, le comportement aurait quelque peu changé; le recrutement provenant du réseau personnel de l'employeur ayant bondi de 5 % et celui provenant de la CCQ, de 3 %, tandis que celui de source syndicale aurait diminué de 5 %.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation.

- Il est possible que les travailleurs fassent davantage leurs propres démarches directes auprès des employeurs depuis la mise en ligne du Carnet.
 - Certains représentants syndicaux informent leurs membres des besoins de main-d'œuvre signalés afin que ceux-ci puissent postuler directement.
- Certains employeurs pourraient mal se servir du système de déclaration des sources d'embauche.
 - Par exemple, utiliser l'onglet « avis d'embauche et de fin d'emploi » séparément des listes électroniques qu'ils reçoivent des titulaires de permis et de la CCQ, ce qui pourrait entraîner une sous-déclaration du recrutement de source syndicale au profit, probablement, des embauches directes.

Pour évaluer l'ampleur de cette apparente sous-déclaration, un croisement a été effectué entre les listes fournies par les titulaires en octobre et les noms apparaissant sur les avis d'embauche des employeurs n'ayant pas indiqué qu'il s'agissait d'une source syndicale. Ce croisement permet de penser que le recrutement de source syndicale pourrait en effet être sous-estimé de moitié, de sorte qu'il représenterait non pas 4 %, mais au moins 8 % des embauches. En revanche, l'embauche de source CCQ serait surestimée, représentant environ 4 %, et non 5 %. D'autres analyses sont toutefois requises afin de raffiner notre compréhension de ce phénomène.

	FTQ- Construction	CPQMC- International	CCQ- Construction	CCQ	CCM- Construction
Proportion des embauches	43,4 %	29,0 %	10,8 %	8,6 %	7,7 %
Représentativité provinciale ¹⁰	43,1 %	24,6 %	13,0 %	9,7 %	9,5 %

Bien que les sources de recrutement syndicales aient été plus ou moins bien déclarées par les employeurs, il reste qu'au total, et tel qu'on pouvait le supposer, les embauches survenues entre septembre et décembre 2013 reflètent la représentativité de chaque centrale dans l'industrie.

D'après les données transmises par les employeurs entre septembre et décembre 2013, seulement 1 700 des 44 000 embauches signalées sont déclarées comme provenant des listes fournies par les titulaires de permis. Lorsque les employeurs affirment avoir utilisé une source syndicale, le CPQMC-International représente 71 % de ces embauches, la FTQ-Construction 24 % et les autres syndicats ne représentent que de 1 % à 2 % chacun. Dans la période qui a précédé la mise en ligne du Carnet (soit de février à août 2013), les employeurs devaient déclarer leurs sources de recrutement. Pour cette période, le CPQMC-International et la FTQ-Construction se partageaient également l'essentiel des références de source syndicale, avec respectivement 58 % et 36 % de celles-ci. Cela confirme que les deux associations étaient, et sont encore, les plus sollicitées sur le plan de la référence et que les employeurs continuent d'y puiser la plupart de leurs références syndicales.

Il sera nécessaire de poursuivre nos analyses pour déterminer ce qui explique le poids considérable du CPQMC-International dans le recrutement déclaré de source syndicale.

¹⁰Scrutin syndical de juin 2012, en incluant les votants et ainsi que les participants (voir le détail en annexe).

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et l'allégeance syndicale du salarié

Septembre à décembre 2013

	CPQIC- International	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SCC	TOTAL ¹¹	
Annonces classées	223	125	63	541	124	1 082	2,5 %
Référence CCQ	922	161	185	1 000	163	2 441	5,5 %
Réseau personnel	3 306	1 317	994	5 686	1 294	12 699	28,8 %
Salarié connu	5 899	2 818	1 754	9 901	1 801	22 317	50,6 %
Titulaire de permis	1 201	14	41	407	34	1 701	3,9 %
Syndicat ¹²	146	3	6	91	11	257	0,6 %
Autre	1 094	310	237	1 492	365	3 583	8,1 %
Total général	12 791	4 748	3 280	19 118	3 792	44 080	100 %
Part de l'association	29,0 %	10,8 %	7,4 %	43,4 %	8,6 %	100	
Février à août 2013							
Annonces classées	525	303	221	1 146	247	2 473	2,7 %
Référence CCQ	652	187	175	1 039	209	2 279	2,5 %
Réseau personnel	4 450	2 213	1 482	8 429	2 045	18 660	20,8 %
Salarié connu	12 122	7 005	4 723	21 065	4 732	50 011	55,1 %
Syndicat	4 714	139	136	2 897	186	8 095	8,9 %
Autre	1 817	855	565	3 272	995	9 096	10,0 %
Total général	24 280	10 702	7 302	37 848	8 414	90 814	100 %
Part de l'association	26,7 %	11,8 %	8,0 %	41,7 %	9,3 %	100	

Avec la mise en ligne du Carnet, l'employeur reçoit des listes de candidats de plusieurs associations syndicales, ce qui peut encourager une plus grande diversité des allégeances syndicales au sein d'une même entreprise. Il est par contre encore trop tôt pour évaluer l'impact du Carnet sur le pluralisme syndical des entreprises, par secteur et par métier. En 2013, on note que 81 % des employeurs comptant plus d'un salarié ont embauché des travailleurs de plusieurs syndicats, soit le même pourcentage qu'en 2012.

¹¹ Incluant les non déclarés.

¹² Du 1^{er} au 8 septembre.

Les taux d'embauche par le biais du Carnet référence construction et la situation des femmes

En matière d'embauches réelles, les résultats sont les suivants. Parmi les personnes référées dans les listes de la CCQ, 8,5 % des candidats masculins et 7,8 % des candidates féminines ont été embauchés. Quant à celles référées par les syndicats, on remarque un taux de succès plus élevé, mais un écart plus grand entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire que 17,9 % des candidats masculins ont été embauchés, contre seulement 11,8 % des candidates féminines.

Les femmes constituent 1,4 % des salariés actifs en 2013. Elles composent aussi 1,7 % des candidatures soumises par les titulaires de permis entre septembre et décembre et 12,8 % de celles soumises par la CCQ, qui réfère systématiquement toutes les femmes admissibles à chaque demande. Entre septembre et décembre, une même femme est susceptible d'avoir été référée en moyenne six fois sur les listes des titulaires de permis et 27 fois sur celles de la CCQ.

Au total, les employeurs ont embauché 637 femmes entre septembre et décembre 2013, la plupart étant déjà connues de l'employeur ou dans son réseau personnel. Sur l'ensemble de 2013, 2 220 femmes ont travaillé dans l'industrie, soit davantage qu'en 2012. Le nombre d'hommes actifs a quant à lui diminué quelque peu.

La situation comparative des taux d'embauche des femmes et des hommes

Septembre à décembre 2013

	Femmes recommandées		Hommes recommandés	
	Par les titulaires	Par la CCQ	Par les titulaires	Par la CCQ
Candidatures soumises	982	17 689	52 974	120 248
Taux des références	1,8 %	12,8 %	98,2 %	87,2 %
Candidats différents	169	664	9 376	27 398
Taux de rotation	5,8	26,6	5,6	4,4
Candidats embauchés	20	52	1 681	2 321
Taux des candidatures soumises	2 %	0,3 %	3,2 %	1,9 %
Taux des candidats différents	11,8 %	7,8 %	17,9 %	8,5 %

SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

LA VIGIE ET LES ENQUÊTES

Dès septembre 2013, la CCQ a mis sur pied un groupe de spécialistes multidisciplinaires pour assurer une surveillance des activités qui ont cours dans le Carnet référence construction. Au cours des quatre premiers mois, cette vigie interne a permis de mettre en lumière et de documenter de possibles risques de non-conformité. L'équipe a été proactive auprès des utilisateurs afin de clarifier les comportements qui pouvaient paraître inadéquats.

On a porté une attention particulière aux indices qui pourraient laisser croire que des personnes non autorisées auraient fait de la référence de main-d'œuvre dans l'industrie. Les activités des agences de location de main-d'œuvre ont aussi demandé qu'on leur prête attention, puisqu'il pourrait s'avérer que ces agences offrent des services illégaux de référence. De même, la corrélation entre les avis d'embauche directes et les listes fournies par la CCQ et les titulaires de permis ont indiqué de possibles non-conformités en matière de déclaration de la source de référence.

Entre le 9 septembre et le 31 décembre 2013, les observations internes et les plaintes reçues pour apparence de non-respect de la réglementation (au nombre de sept) ont permis de documenter quatre dossiers qui se sont avérés fondés. Parmi ces dossiers, trois sont confrontés à des difficultés importantes, soit un manque de preuves ou le refus de témoigner du plaignant.

Notons également qu'un certain nombre des signalements ont été portés à l'attention de la CCQ concernant la référence de candidatures féminines avec la mise en ligne du Carnet. Bien qu'aucun de ces dossiers n'ait mené vers des poursuites pénales, les témoignages de ces femmes indiquent que les pratiques discriminatoires basées sur le sexe perdurent et que certains employeurs ne cachent pas leur irritation à voir le nom des travailleuses apparaître en tête des listes de la CCQ.

LES CONTACTS ENTRE EMPLOYEURS ET TITULAIRES DE PERMIS

Le Règlement permet aux employeurs d'initier des contacts vers des titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est déposée dans le Carnet. Le contact peut se faire avec l'aide de la plateforme Internet ou autrement, au choix de l'employeur. Du 9 septembre au 31 décembre 2013, 477 questions ont été adressées par les titulaires aux employeurs par le biais de la messagerie du Carnet. Ces derniers ont utilisé la plateforme pour répondre dans 126 cas.

Nous n'avons pas, pour l'année 2013, de données concernant les contacts directs entre employeurs et titulaires de permis en matière de référence. Selon le sondage effectué en novembre 2013, 23 % des employeurs ayant fait une déclaration de besoins disaient avoir eu des contacts avec les titulaires, sans préciser si ces contacts étaient permis ou non. Il est donc probable que la majorité des contacts ne se font pas par le truchement de la messagerie du Carnet. Nous ne présumons pas que ces contacts se font hors du cadre prévu par le Règlement.



LES PLAINTES DE SERVICE À L'ÉGARD DE LA PLATEFORME INTERNET

Au 31 décembre 2013, 25 plaintes ont été déposées à l'égard du fonctionnement du Carnet, essentiellement pour des motifs liés à son utilisation. Les travailleurs se plaignent surtout de problèmes techniques/informatiques et les employeurs, de la qualité des listes. La CCQ a trouvé des solutions appropriées pour la totalité des situations sur lesquelles elle pouvait agir.

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Employeurs	10	40
Travailleurs	15	60
Total plaintes	25	100 %

CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION

À la lumière 1) des forums patronaux et syndicaux que la CCQ a tenus depuis l'hiver 2013, 2) des sondages effectués, 3) des groupes de discussions qui ont eu lieu ainsi que 4) de l'expérience de l'utilisation du Carnet depuis le 9 septembre dernier, la CCQ est en mesure de formuler des constats qui pointent vers un certain nombre de pistes d'amélioration.

CONSTATS GÉNÉRAUX

Le boycottage du Carnet référence construction et les problèmes techniques annoncés ne se sont pas concrétisés

Dès l'annonce du projet de loi 33, certains syndicats ont publiquement déclaré leur intention de ne pas participer au nouveau service de référence, en plus de contester les dispositions de la loi dès son adoption.

Malgré cette opposition, les représentants de toutes les centrales ont pris part aux forums organisés par la CCQ et ont finalement demandé leur permis de référence auprès du Bureau des permis du ministère du Travail afin de se conformer dès le 9 septembre. Par ailleurs, le volume de candidats référés à l'aide du Carnet par les titulaires de permis démontre une large participation globale.

Quant à l'efficacité, le taux de satisfaction à l'égard des listes de la CCQ (50 %) est comparable à celui des associations titulaires de permis (59 %).

Plusieurs avaient estimé que la CCQ ne disposerait pas de l'expertise requise pour développer et mettre en ligne un système aussi complexe dans un délai aussi court. Depuis le 9 septembre, le Carnet référence construction fonctionne sans interruption, 24 heures/jour. La plateforme informatique a donc toujours été disponible à l'utilisation, tant par les employeurs que les titulaires de permis. Aucun problème important n'a été rapporté, mis à part les ajustements techniques normaux de la part des utilisateurs que la CCQ a d'ailleurs accompagnés dans la transition.

Les situations d'urgence ne sont pas devenues des prétextes pour contourner les règles

Une des craintes exprimées par les employeurs et les associations titulaires de permis indiquait que les situations d'urgence allaient constituer une large part des embauches. Le principe était que la déclaration de situation d'urgence facilitant les échanges entre employeurs et représentants syndicaux permettrait de poursuivre les pratiques qui prévalaient avant le 9 septembre 2013. Dans les faits, les quatre premiers mois d'utilisation n'ont pas vu cette crainte se concrétiser. Aucune réelle situation d'urgence n'a été signalée au Carnet.



Il existe un dilemme sur l'utilisation des services de référence dans le cadre d'activités non assujetties dans des secteurs à risque

Lors du dépôt du projet de loi 33, certains métiers ont été jugés « à risque » en matière de gestion de la main-d'œuvre, puisque ces métiers présentaient des quasi-monopoles syndicaux et qu'on y avait relevé des cas de pratiques illégales. Il s'agit notamment des métiers liés aux travaux pour l'installation de machinerie de production (mécaniciens de chantier, chaudronniers, tuyauteurs, calorifugeurs, monteur d'acier, etc.), qui ont une forte présence dans le secteur industriel. Même si les travaux pour l'installation de machinerie de production ne sont pas assujettis à la Loi R-20, la pratique est qu'ils font majoritairement l'objet d'un « assujettissement volontaire » depuis de nombreuses années. On entend par « assujettissement volontaire » que les employeurs transmettent à la CCQ un rapport mensuel qui contient le détail des heures travaillées et versent les cotisations à la CCQ (notamment pour les avantages sociaux) de la même façon que les employeurs assujettis. En règle générale, les conditions de travail établies correspondent aux dispositions de la convention collective du secteur et les travailleurs bénéficient des avantages sociaux de l'industrie.

Certains employeurs d'importance qui œuvrent principalement dans l'installation de machinerie de production se trouvent devant un dilemme : même s'ils choisissent de respecter la Loi R-20 au regard du Carnet référence construction, ils ne peuvent bénéficier de la protection de la Loi, puisque les interdictions et recours prévus ne s'appliquent qu'aux travaux assujettis. (À titre d'exemple, face à un local syndical qui proposerait de référer des travailleurs à l'extérieur du Carnet pour des travaux liés à l'installation de machinerie de production, un employeur ne disposerait d'aucun recours.) Il serait aussi possible que ces employeurs décident de ne plus rapporter les heures travaillées à la CCQ. Les règles de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction ne seraient donc plus appliquées dans leur cas. L'embauche de ces travailleurs ne serait plus consignée au Carnet et ils échapperaient au respect de la nouvelle réglementation mise en place justement pour lutter contre les pratiques abusives dans ces métiers.

Aucune association patronale n'a demandé de permis de référence

Les associations patronales ont participé activement à la gestion du changement vers la nouvelle réglementation pour en faire un succès.

Par ailleurs, elles avaient le droit de faire partie du service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Toutefois, aucune d'elles ne s'est prévaluée de ce droit jusqu'à maintenant.

Une participation accrue des associations patronales pourrait ajouter encore à la diversité des sources de recrutement pour les employeurs et pallier certaines lacunes perçues de la nouvelle réglementation, notamment le besoin de partager des observations sur la performance des salariés.

CONSTATS SUR LA RESPONSABILISATION DES JOUEURS DE L'INDUSTRIE

Les exigences administratives imposées aux employeurs requièrent des efforts additionnels

Les employeurs constatent les efforts importants que demande leur responsabilité de prendre contact eux-mêmes avec les candidats potentiels pour occuper les emplois qu'ils offrent. Le Carnet est aussi devenu un passage obligé pour démontrer la pénurie de main-d'œuvre avant d'obtenir une exemption pour l'embauche d'un travailleur qui ne détient pas encore de certificat de compétence.

Les employeurs étaient déjà responsables de transmettre leurs avis d'embauche et de fin d'emploi dans les 48 heures, mais la nouvelle réglementation crée une forte pression sur la conformité à ce sujet. Pour assurer la qualité des listes de la CCQ, il est primordial que les employeurs signalent leurs embauche et fin d'emploi rapidement. En règle générale, ce sont ces avis qui déterminent si un travailleur peut être référé par la CCQ, ou non.

La quantité d'information requise pour signaler les avis d'embauche ou de fin d'emploi est jugée trop grande. Par ailleurs, la personne qui choisit le travailleur n'est généralement pas la même qui accède au Carnet pour signaler l'embauche, ce qui demande une coordination constante. Soulignons aussi que la possibilité pour les travailleurs de se rendre disponibles à la référence même s'ils sont en emploi – et donc d'apparaître aux listes de la CCQ – représente une cause d'insatisfaction.

Il serait envisageable de mettre en place de nouvelles fonctionnalités plus simples, voire mobiles, pour faciliter l'utilisation du Carnet par les employeurs :

- favoriser l'utilisation des critères de recherche avancée pour augmenter l'adéquation entre les candidats sur les listes de la CCQ et les besoins réels des employeurs;
- offrir la possibilité de faire des demandes de référence ou des avis d'embauche et de fin d'emploi pour plusieurs métiers, plusieurs régions, à la fois;
- intégrer des fonctionnalités mobiles pour que les avis d'embauche ou de fin d'emploi se fassent à partir du chantier;
- ajouter des messages de rappel intégrés au Carnet, qui permettraient d'améliorer les moyens de retrouver les sources d'embauche sans demander davantage d'effort de la part des employeurs.

Le fardeau administratif pourrait aussi être allégé par un meilleur partage des responsabilités entre les travailleurs et les employeurs. Rendre les travailleurs plus imputables de leur disponibilité à la référence par le biais de leur profil professionnel serait une piste d'amélioration.



Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit adéquat, la responsabilisation des travailleurs demeure faible

En comparaison avec la vaste majorité des travailleurs au Québec, la responsabilisation des travailleurs de la construction vis-à-vis leur employabilité demeure faible. Le Règlement les rend responsables de mettre à jour leur statut de disponibilité à la référence, mais cette disposition ne précise pas dans quel délai. Les travailleurs se voient assigner une responsabilité dont ils ne sont pas imputables.

La CCQ a pris l'initiative de mettre un profil professionnel personnalisé à la disposition de tous les travailleurs. C'est l'instrument privilégié pour que le Carnet puisse générer des listes automatisées sans égard à l'allégeance syndicale. Toutefois, comme les travailleurs le remplissent sur une base volontaire, on constate qu'il manque des renseignements dans les profils soit 1) parce que les travailleurs ne l'ont tout simplement pas encore rempli ou 2) parce qu'ils l'ont rempli, mais partiellement.

Évidemment, il est possible de faciliter l'utilisation du profil professionnel par les travailleurs et de le rendre encore plus attrayant. Par exemple :

- il serait envisageable de modifier les profils professionnels pour qu'ils soient plus intuitifs et en meilleure adéquation avec les compétences recherchées par les employeurs;
- on pourrait y ajouter un *curriculum vitae* personnel pour mettre en valeur le parcours des travailleurs, ses employeurs, les chantiers où il a travaillé, etc.;
- il serait aussi possible d'offrir une mise à jour accélérée du statut de disponibilité à la référence.

Par contre, tant que la mise à jour du statut de disponibilité à la référence ne comportera pas de délai et que l'action de remplir un profil professionnel demeurera optionnelle, il est clair que le repérage des meilleurs candidats pour un emploi donné restera approximatif. Notons que de tels changements porteraient à conséquence et demanderaient une modification réglementaire.

CONSTATS SUR LES RÈGLES DE COMMUNICATION DANS LE PROCESSUS DE RÉFÉRENCE

L'encadrement des contacts entre employeurs et titulaires de permis de référence soulève des questionnements

Des règles de communications ont été introduites dans le Règlement. Il avait été question d'interdire tout contact direct entre représentants syndicaux et entreprises, mais les dispositions prévoient plutôt une certaine séquence à respecter. Ces règles de communications ne font pas l'unanimité quant à leur capacité à protéger les employeurs de l'influence des syndicats et semblent limiter la liberté de choix des employeurs. Par ailleurs, prouver que les parties prenantes se conforment aux règles représente un défi majeur.

Avec la transparence des demandes de référence, les syndicats sont plus au fait des besoins de main-d'œuvre des employeurs, ce qui génère des contacts nouveaux ou plus nombreux. En bref, des employeurs qui n'avaient que très peu de contacts avec les syndicats sont susceptibles d'en avoir davantage depuis le déploiement du Carnet référence construction.

Dans le cadre du Carnet, les demandes des employeurs vont dans le sens suivant :

- choisir de limiter ou non la distribution de leur déclaration de besoin de main-d'œuvre à la CCQ uniquement;
- offrir une option qui permettrait de ne pas être contacté par les titulaires de permis.

Les associations syndicales titulaires de permis partagent les besoins de main-d'œuvre à leurs membres afin qu'ils fassent des démarches individuelles

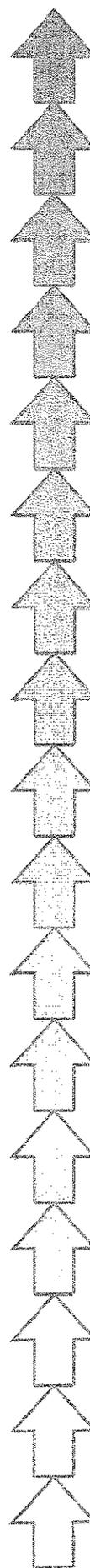
Cette façon de faire ne contrevient pas aux règles, mais elle semble viser la multiplication des « références » d'un syndicat. Les employeurs comprennent que ces travailleurs, bien qu'ils les approchent directement, sont en fait recommandés par leur syndicat. Ces démarches sont interprétées comme une forme de pression.

CONSTATS SUR LES PRATIQUES D'INTIMIDATION

Il est trop tôt pour mesurer l'impact des nouvelles règles sur l'intimidation dans l'industrie

Lors du troisième sondage commandé par le CCQ dans la foulée de la mise en ligne du Carnet référence construction, des questions très spécifiques avaient été posées sur l'intimidation. D'après le sondage, une proportion de 9 % des employeurs disait avoir déjà subi des pressions ou de l'intimidation avant le 9 septembre 2013 relativement à la référence de main-d'œuvre. Cette proportion passait à 2 % après le 9 septembre. Comme le sondage a été effectué à peine deux mois après la mise en ligne du carnet, la CCQ a sondé à nouveau les travailleurs et employeurs de l'industrie de la construction, mais cette fois en élargissant les questions pour toucher leurs préoccupations générales en matière d'intimidation. Il semble que 46 % des employeurs et 36 % des travailleurs considèrent que l'intimidation sur les chantiers est soit fréquente ou très fréquente. Le phénomène perçu demeure donc important et commande une analyse plus fine afin de mieux cerner les comportements et les causes sous-jacentes, ce que la CCQ fera au cours des prochains mois. Notamment, elle précisera les types de comportements se rapportant à de l'intimidation et en explorera les conséquences tant du point de vue de l'employeur que de celui du travailleur.

D'ailleurs, il est nécessaire de rappeler que le Carnet référence construction est un outil de reddition de compte qui mise sur la transparence. Avec le temps, les pratiques légales de recrutement et de référence de main-d'œuvre y seront consignées. Les enquêtes pour intimidation et discrimination liée à l'allégeance syndicale pourront se nourrir des renseignements colligés par le Carnet afin de corroborer les faits rapportés.



PISTES D'AMÉLIORATION ADDITIONNELLES

Du point de vue technique, et dans l'objectif d'améliorer le fonctionnement pratique du Carnet référence construction, la CCQ travaille d'ores et déjà à un certain nombre d'ajustements.

Les travaux se poursuivent pour améliorer la convivialité et l'ergonomie générale de la plateforme au cours de l'année 2014. Sur un horizon plus lointain, il est possible d'envisager d'autres changements plus importants, notamment afin d'intégrer au Carnet des outils performants d'aide à la décision.

172 000 détenteurs de certificats de compétence

En vertu des mandats qui lui sont confiés, la Commission de la construction du Québec possède des renseignements uniques sur les employeurs et les salariés de la construction assujettie à la Loi R-20. Selon les registres de la CCQ, on comptait 172 000 salariés détenteurs de certificats de compétences au 31 décembre 2013, soit une croissance de 1 % comparativement à la même période de 2012. Ces détenteurs sont susceptibles de bénéficier des nouveaux services de référence. Plus précisément, ils étaient 97 000 détenteurs d'un certificat de compétence compagnon, 40 000 détenteurs d'un certificat de compétence apprenti, 24 000 détenteurs d'un certificat de compétence occupation et 11 000 avaient un double certificat de compétence compagnon et apprenti.

24 400 employeurs

En 2013, 24 400 employeurs étaient actifs dans l'industrie de la construction, soit un nombre inférieur (- 3 %) à celui de 2012. Les deux secteurs où le nombre d'employeurs est le plus élevé sont celui de la construction institutionnelle et commerciale (10 557) et celui de la construction résidentielle (11 314). Un nombre inférieur d'employeurs déclarent des heures travaillées dans le bâtiment industriel (771) et dans les travaux de génie civil et de voirie (1 675). La majorité des employeurs se spécialise dans un seul secteur (70 %). Cependant, près du tiers sont actifs dans plusieurs secteurs de la construction à la fois. Bien que la plupart des employeurs embauchent moins de six salariés (88 %), ce sont les quelque 5 000 employeurs embauchant plus de cinq salariés qui rapportent la majeure partie du volume de travail, soit 70 % des heures travaillées.

Un premier recul d'activité en 17 ans

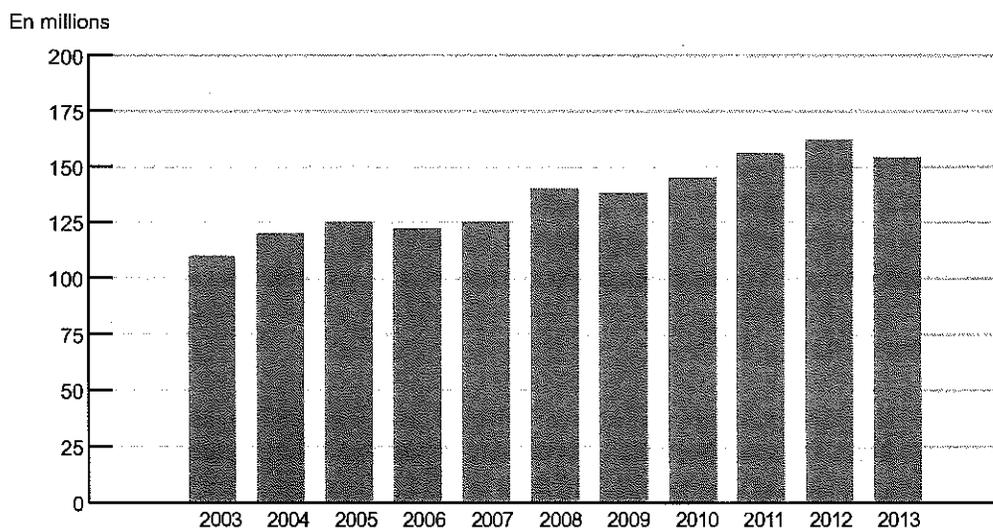
L'activité dans la construction assujettie à la Loi R-20 a connu en 2013 un premier recul substantiel en 17 ans. Le volume de travail s'est établi à 154 millions d'heures travaillées, soit 7 % de moins qu'en 2012. Le secteur industriel est celui qui a enregistré le plus fort déclin (18 %) en 2013 comparativement à 2012. Le secteur du génie civil et de la voirie et le secteur résidentiel ont tous deux connu une baisse notable de 11 %, tandis que le secteur institutionnel et commercial s'en est tiré avec une stabilité en 2013, relativement à 2012.

La période de septembre à décembre 2013, au moment de la mise en place du Carnet référence construction, s'est quelque peu distinguée de ces mouvements annuels. En particulier, le secteur industriel accentuait son déclin, alors que les travaux de génie civil et de voirie retrouvaient une certaine robustesse, ce qui a pu avoir une incidence sur la demande de références.

¹³ Sur la base des statistiques préliminaires connues en mars 2014. Pour les statistiques finales, consulter le site internet ccq.org.

ANNEXE 1

Ensemble des secteurs Heures travaillées



En 2013, l'activité a été réalisée par 161 200 salariés, soit un nombre légèrement inférieur (1 %) à celui de 2012. La moitié des salariés ont travaillé prioritairement dans le secteur institutionnel et commercial, 21 % dans le secteur du génie civil et de la voirie, 19 % dans le secteur résidentiel et 9 % dans le secteur industriel. Toutefois, les salariés peuvent travailler dans plusieurs secteurs de la construction à la fois. Ils étaient 31 % à le faire en 2013, dont 26 % dans deux secteurs. Ainsi, la majorité des salariés sont actifs dans un seul secteur de la construction.

La construction assujettie à la Loi R-20 en 2013

Secteur prioritaire	Génie civil et voirie	Industriel	Institutionnel et commercial	Résidentiel	Total ¹⁴
Heures travaillées	32 346 226	14 440 304	78 568 786	28 879 995	154 140 002
Pourcentage	21 %	9 %	51 %	19 %	100 %
Salariés					
Nombre	30 920	13 188	77 204	39 771	161 201
Moyenne d'heures	1 046	1 095	1 018	726	957
Proportion des heures par statut					
Apprenti	11 %	19 %	34 %	44 %	31 %
Compagnon	46 %	66 %	55 %	48 %	53 %
Occupation	43 %	15 %	10 %	7 %	16 %
Employeurs actifs					
Nombre	1 675	771	10 557	11 314	24 400
Nombre moyen de salariés	12,1	12,5	5,8	2,7	5,0
Pourc. avec 5 salariés et moins	59 %	65 %	77 %	91 %	82 %

¹⁴ Le total comprend les données pour lesquelles aucun secteur n'a été précisé.

Représentativité d'après le scrutin de juin 2012

Votants et participants*

Matière professionnelle	Nombre par association syndicale					Pourcentage par association syndicale						
	CSJD	CSN	SQC	GP/MS	FTO	Total	CSJD	CSN	SQC	GP/MS	FTO	Total
Briqueur-maçon	600	340	1 146	1 794	1 867	5 737	10,5%	5,9%	20,0%	31,1%	32,5%	100%
Calorifugeur	22	9	918	918	19	981	2,2%	0,9%	2,3%	92,6%	1,9%	100%
Carreleur	199	178	202	106	1 637	2 322	8,6%	7,7%	6,7%	4,6%	70,5%	100%
Charpentier-menuisier	8 681	5 597	6 174	4 802	20 191	45 645	19,5%	12,3%	13,5%	10,5%	44,2%	100%
Chaudronnier	4	0	0	830	4	838	0,5%	0,0%	0,0%	99,0%	0,5%	100%
Cirrentier-applicateur	403	321	146	617	1 169	2 656	15,2%	12,1%	5,5%	23,2%	44,0%	100%
Couvreur	453	322	1 795	1 125	1 496	5 194	8,7%	6,2%	34,6%	21,7%	28,8%	100%
Électricien	445	202	657	1 889	15 362	18 555	2,4%	1,1%	3,5%	10,2%	82,8%	100%
Install. système sécurité	21	30	104	256	499	910	2,3%	3,3%	11,4%	28,1%	54,8%	100%
Ferblantier	132	103	442	2 395	1 431	4 503	2,9%	2,3%	9,8%	53,2%	31,8%	100%
Ferrailleur	32	38	29	1 662	49	1 830	1,7%	2,1%	1,6%	91,9%	2,7%	100%
Grutier	141	30	38	519	1 019	1 747	8,1%	1,7%	2,2%	29,7%	58,3%	100%
Mécanicien d'ascenseur	189	17	23	936	22	1 147	15,9%	1,4%	1,9%	78,9%	1,9%	100%
Mécanicien de chantier	136	26	14	1 414	64	1 654	8,2%	1,6%	0,9%	85,5%	3,9%	100%
Mécanicien de machinerie lourde	104	61	26	92	346	629	16,5%	9,7%	4,1%	14,6%	55,0%	100%
Monteur d'acier structure	40	18	24	2 163	62	2 307	1,7%	0,8%	1,0%	93,8%	2,7%	100%
Monteur mécanicien vifrier	318	71	176	681	979	2 225	14,3%	3,2%	7,9%	30,6%	44,0%	100%
Opérateur d'équipements lourds	1 947	1 324	533	651	3 718	8 173	23,8%	16,2%	6,5%	8,0%	45,5%	100%
Opérateur de pelles mécaniques	1 543	1 003	628	596	3 674	7 434	20,8%	13,5%	8,4%	7,9%	49,4%	100%
Peintre	875	775	1 288	1 214	1 934	6 086	14,4%	12,7%	21,2%	19,9%	31,8%	100%
Plâtrier	408	296	317	1 443	783	3 267	12,5%	9,1%	9,7%	44,3%	24,3%	100%
Poseur de systèmes intérieurs	201	211	566	725	1 085	2 788	7,2%	7,6%	20,3%	26,0%	38,9%	100%
Poseur de revêtement souple	106	106	107	103	809	1 231	8,6%	8,6%	8,7%	8,4%	65,7%	100%
Serrurier en bâtiment	126	78	55	693	167	1 139	11,1%	6,8%	4,8%	60,8%	16,4%	100%
Tuyautier construction	75	57	113	2 562	96	2 903	2,8%	2,0%	3,9%	88,3%	3,3%	100%
Plombier	178	95	308	6 043	154	6 778	2,8%	1,4%	4,5%	89,2%	2,3%	100%
Poseur d'appareil de chauffage	16	16	18	308	23	381	4,2%	4,2%	4,7%	89,8%	6,0%	100%
Mécanicien en protection incendie	5	7	8	110	1 004	1 134	0,4%	0,6%	0,7%	9,7%	88,5%	100%
Frigoriste	43	51	91	133	3 279	3 597	1,2%	1,4%	2,5%	3,7%	91,2%	100%
Bouffeur	9	21	63	63	143	236	3,9%	8,9%	0,0%	26,7%	60,6%	100%
Conducteur de camion	227	195	22	58	823	1 325	17,1%	14,7%	1,7%	4,4%	62,1%	100%
Manœuvre	4 618	4 803	1 797	4 943	8 461	24 638	18,1%	19,5%	7,3%	20,1%	34,4%	100%
Monteur de ligne	36	62	11	89	2 332	2 590	1,4%	2,5%	0,4%	3,5%	92,2%	100%
Soudeur	34	25	8	173	76	316	10,8%	7,9%	2,5%	54,7%	24,1%	100%
Soudeur en tuyauterie	3	1	1	649	27	681	0,4%	0,1%	0,1%	95,3%	4,0%	100%
Totaux	22 574	16 495	16 883	42 770	74 854	173 580	13,0%	9,5%	9,7%	24,6%	43,1%	100%

* Comprend non seulement les 115 765 personnes dont le vote est considéré pour le calcul officiel de la représentativité des associations aux fins des négociations collectives de 2013-2017 (les votants), mais aussi un nombre de 57 815 personnes dont le vote n'est pas considéré à cette fin, parce qu'elles ont effectué moins de 300 heures de travail en 12 mois.

Données détaillées par titulaire de permis de référence, septembre à décembre 2013

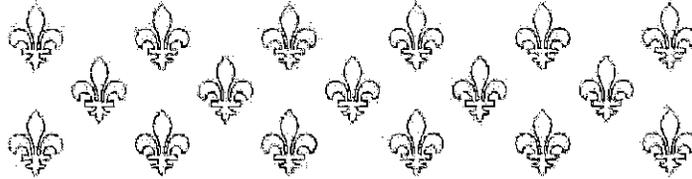
ANNEXE 3

Données détaillées par titulaire de permis de référence, septembre à décembre 2013

Titulaire	Nombre de permis		Nombre de permis	Occupations		Nombre de permis	Occupations		Nombre de permis
	en permis	en permis		en permis	en permis		en permis	en permis	
CPQMC-International	27	145	17 649	4 606	15 624	1 205			
Local 0004	1	2	1 919	87	214	10			
Local 0007	1	2	107	1	1	1			
Local 0058	1	4	134	102	404	14			
Local 0062	1	13	1 424	789	2 274	33			
Local 0071	1	3	124	17	20	46			
Local 0089	1	1	15	10	45	-			
Local 0096	1	1	1	-	-	-			
Local 0101	1	1	21	6	16	-			
Local 0116	1	8	478	244	1 515	4			
Local 0134	1	8	994	503	2 248	27			
Local 0144	1	9	1 848	441	1 182	250			
Local 0160	1	3	629	255	538	4			
Local 0271	1	7	1 413	14	51	261			
Local 0349	1	7	376	1	1	4			
Local 0380	1	6	173	69	167	6			
Local 0500	1	2	298	83	133	37			
Local 0588	1	5	2 150	335	1 312	13			
Local 0711	1	17	786	476	1 288	304			
Local 0761	1	7	918	397	1 064	8			
Local 0825	1	2	111	7	31	8			
Local 0805	1	7	1 600	243	863	5			
Local 0829	1	6	440	341	1 925	6			
Local 1135	1	7	174	24	40	8			
Local 1604	1	3	726	60	76	-			
Local 1829	1	7	376	60	141	-			
Local 2182	1	5	27	6	15	155			
Local 527A	1	4	77	30	61	1			
CSD-CONSTRUCTION	1	28	3 386	1 658	3 837	14			
CSN-CONSTRUCTION	1	37	3 349	3 217	11 706	39			
FTO-CONSTRUCTION	12	168	15 263	3 277	15 937	408			
Local 0001	1	3	1 537	866	4 834	92			
Local 0009	1	471	1 569	947	5 900	35			
Local 0099	1	4	324	127	233	5			
Local 0100	1	11	2 492	374	884	15			
Local 0135	1	4	174	72	306	7			
Local 0818	1	1	2 168	-	-	-			
Local 0777	1	1	-	-	-	-			
Local 1676	1	6	904	43	100	40			
Local 2016	1	8	478	157	1 077	-			
Local 2366	1	41	1 811	197	1 083	6			
Local FIPOE	1	36	3 703	361	1 450	207			
SOC	1	27	8 349	1 604	9 402	34			
Total de titulaires	42	405	57 896	14 363	56 536	1 700			

ANNEXE 4

**Projet de loi 33 (Loi éliminant le placement syndical et visant
l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, 2011, chapitre 30)**



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 33
(2011, chapitre 30)

**Loi éliminant le placement syndical et
visant l'amélioration du fonctionnement
de l'industrie de la construction**

Présenté le 6 octobre 2011
Principe adopté le 3 novembre 2011
Adopté le 2 décembre 2011
Sanctionné le 2 décembre 2011

Éditeur officiel du Québec
2011

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi introduit un nouveau mécanisme de référence en remplacement de la pratique du placement syndical des salariés de l'industrie de la construction et propose diverses mesures visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

C'est ainsi que la loi élimine le placement syndical en prévoyant que toute référence de main-d'œuvre doit se faire par l'intermédiaire du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction administré par la Commission de la construction du Québec et que les associations syndicales et d'employeurs qui veulent référer des salariés doivent le faire par la voie de ce service après avoir obtenu un permis à cet effet. La loi édicte de plus que le fait d'imposer ou de tenter d'imposer à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou un nombre déterminé de salariés est interdit et constitue une infraction.

En matière de gouvernance de la Commission de la construction du Québec, la loi revoit la composition du conseil d'administration et de divers comités du conseil d'administration de la Commission, notamment en y ajoutant des membres indépendants nommés par le gouvernement. La loi institue également le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction ainsi que des fonds en matière d'indemnisation et de formation des salariés de l'industrie de la construction.

Par ailleurs, la loi prévoit que la durée des conventions collectives de l'industrie de la construction passe de trois à quatre ans. En ce qui a trait au processus de négociation de ces conventions collectives, la loi permet notamment la participation de toutes les associations représentatives et la consultation des donneurs d'ouvrage.

Des modifications aux règles relatives à la tenue d'un scrutin sont apportées par la loi afin d'assurer le libre choix des salariés de l'industrie de la construction.

De plus, la loi permet à un salarié de déposer une plainte contre son syndicat à la Commission des relations du travail. La Commission peut alors autoriser un salarié à changer de syndicat si elle conclut que celui-ci a fait défaut à son devoir de représentation.

ANNEXE 4

La loi prévoit également que les associations syndicales et d'employeurs sont tenues de faire vérifier leurs états financiers et d'en transmettre copie à leurs membres et au ministre, accompagnée dans ce dernier cas d'une déclaration publiée sur le site Internet du ministère du Travail.

La loi contient aussi d'autres mesures visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, dont des pouvoirs réglementaires permettant de définir l'application de la loi en matière de travaux de construction de chemins forestiers et concernant le travail bénévole dans le domaine de la construction, la détermination d'un mécanisme de révision des activités comprises dans un métier de l'industrie de la construction et l'évaluation quinquennale de l'évolution de l'industrie de la construction.

Enfin, la loi comporte des dispositions modificatives de concordance et des dispositions transitoires, notamment pour prévoir l'étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale du premier règlement déterminant le fonctionnement du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction ainsi que la création d'un comité de travail ayant pour fonction de formuler au ministre du Travail des recommandations sur les normes à prévoir dans ce règlement et sur toute autre question que ce dernier lui soumet.

LOIS MODIFIÉES PAR CETTE LOI:

- Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27);
- Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., chapitre R-20);
- Loi concernant la lutte contre la corruption (2011, chapitre 17).

Projet de loi n° 33

LOI ÉLIMINANT LE PLACEMENT SYNDICAL ET VISANT L'AMÉLIORATION DU FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

1. L'article 1 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 (L.R.Q., chapitre R-20) est modifié, dans le premier alinéa :

1° par la suppression du paragraphe e;

2° par l'insertion, après le paragraphe i, du suivant :

« i.1) « donneur d'ouvrage » : une entreprise cliente d'un employeur ou une association regroupant de telles entreprises, reconnue par le ministre aux fins de la consultation prévue par l'article 42, après consultation du ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation; ».

2. L'intitulé du chapitre II de cette loi est remplacé par le suivant :

« COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, COMITÉ SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET COMITÉ SUR LES AVANTAGES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ».

3. L'intitulé de la sous-section 1 de la section I du chapitre II de cette loi est modifié par le remplacement du mot « organisation » par le mot « administration ».

4. L'article 3.2 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, du nombre « 17 » par le nombre « 15 »;

2° par le remplacement des paragraphes 1° à 5° du deuxième alinéa par ce qui suit :

« 1° un, après consultation de l'association d'employeurs;

2° quatre, après consultation des associations d'entrepreneurs;

ANNEXE 4

3° cinq, après consultation des associations représentatives;

4° quatre membres indépendants, en tenant compte des profils de compétence et d'expérience approuvés par le conseil d'administration.

Dans la présente loi, on entend par « membre indépendant » un membre qui n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de la Commission.

Un membre est réputé ne pas être indépendant :

1° s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de sa nomination, à l'emploi de la Commission;

2° s'il est à l'emploi du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement au sens des articles 4 et 5 de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01);

3° s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de sa nomination, membre, à l'emploi, dirigeant ou autrement représentant d'une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou d'une association de salariés affiliée à une association représentative;

4° si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de la Commission.

Le gouvernement peut adopter une politique concernant les situations qu'il entend examiner pour déterminer si un membre se qualifie comme indépendant. Il peut y préciser le sens qu'il entend donner à l'expression « membre de sa famille immédiate ».

Un membre indépendant doit dénoncer par écrit au conseil d'administration et au ministre toute situation susceptible d'affecter son statut. ».

5. L'article 3.3 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« 3.3. Le président est nommé par le gouvernement pour au plus cinq ans. Les autres membres du conseil le sont pour au plus trois ans. »;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Les mandats des membres du conseil sont renouvelables. Toutefois, les mandats des membres indépendants ne peuvent l'être que deux fois, consécutivement ou non. ».

6. Les articles 3.10 à 3.12 de cette loi sont abrogés.

7. Cette loi est modifiée par l'insertion, avant la sous-section 2 de la section I du chapitre II, de la sous-section suivante :

« § I.1 — *Comités du conseil d'administration*

« **3.13.** Le conseil d'administration doit constituer un Comité de gouvernance et d'éthique ainsi qu'un Comité de vérification;

Il peut également constituer d'autres comités pour l'étude de questions particulières ou pour faciliter le bon fonctionnement de la Commission.

« **3.14.** Le Comité de gouvernance et d'éthique a notamment pour fonctions :

1° d'élaborer des règles de gouvernance et un code d'éthique pour la conduite des affaires de la Commission;

2° d'élaborer un code d'éthique applicable aux membres du conseil d'administration, aux dirigeants nommés par la Commission et aux employés de celle-ci, sous réserve des dispositions d'un règlement pris en vertu des articles 3.0.1 et 3.0.2 de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (chapitre M-30);

3° d'élaborer des profils de compétence et d'expérience pour la nomination des membres indépendants du conseil d'administration; ces profils doivent inclure une expérience de gestion pertinente à la fonction;

4° d'élaborer les critères d'évaluation des membres du conseil d'administration, autres que le président;

5° d'élaborer des critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration;

6° d'élaborer un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du conseil d'administration.

Le Comité effectue l'évaluation visée au paragraphe 5° conformément aux critères approuvés par le conseil d'administration.

« **3.15.** Le Comité de gouvernance et d'éthique est composé de cinq membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, de la façon suivante :

1° trois parmi les membres indépendants de la Commission, dont un est désigné président;

ANNEXE 4

Projet de loi 33 (Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, 2011, chapitre 30)

2° un parmi ceux provenant de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs;

3° un parmi ceux provenant des associations représentatives.

«**3.16.** Le Comité de vérification a notamment pour fonctions :

1° d'approuver le plan annuel de vérification interne;

2° de s'assurer qu'un plan visant une utilisation optimale des ressources de la Commission soit mis en place et d'en assurer le suivi;

3° de veiller à ce que des mécanismes de contrôle interne soient mis en place et de s'assurer qu'ils soient adéquats et efficaces;

4° de s'assurer que soit mis en place un processus de gestion des risques;

5° de réviser toute activité susceptible de nuire à la bonne situation financière de la Commission et qui est portée à son attention par le vérificateur interne ou un dirigeant;

6° d'examiner les états financiers avec le vérificateur général;

7° de recommander au conseil d'administration l'approbation des états financiers.

Le Comité doit aviser par écrit le conseil d'administration dès qu'il découvre des opérations ou des pratiques de gestion qui ne sont pas saines ou qui ne sont pas conformes aux lois, aux règlements ou aux politiques de la Commission.

«**3.17.** Le Comité de vérification est composé de quatre membres désignés parmi ceux du conseil d'administration, de la façon suivante :

1° deux parmi les membres indépendants de la Commission, dont un est désigné président;

2° un parmi ceux provenant de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs;

3° un parmi ceux provenant des associations représentatives.

«**3.18.** Le quorum aux séances du Comité de gouvernance et d'éthique et du Comité de vérification est de trois membres, dont le président.

En cas d'égalité des voix, le président a un vote prépondérant. »

3. L'article 4 de cette loi est modifié par le remplacement des paragraphes 8° et 9° du premier alinéa par les suivants :

« 8° d'administrer le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction institué par la section I du chapitre VIII.1;

« 9° d'administrer le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction institué par la section II du chapitre VIII.1;

« 10° d'administrer le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction prévu par l'article 107.7. ».

9. L'article 10 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « Comité mixte de la construction » par les mots « Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction ».

10. L'article 12 de cette loi est abrogé.

11. La section II du chapitre II de cette loi, comprenant les articles 16 à 18, est abrogée.

12. L'article 18.3 de cette loi est modifié par le remplacement du nombre « 13 » par le nombre « 12 ».

13. L'article 18.4 de cette loi est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par les suivants :

« L'association d'employeurs et les associations d'entrepreneurs désignent chacune un membre, à l'exception des corporations visées par le paragraphe c.1 du premier alinéa de l'article 1, qui n'en désignent qu'un seul pour les deux.

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport désigne un membre.

Les associations représentatives désignent cinq membres.

Chaque association représentative désigne un membre. Si les cinq postes auxquels ont droit les associations représentatives ne se trouvent pas ainsi comblés, ceux-ci sont comblés à tour de rôle par les associations, selon l'ordre de leur degré de représentativité, jusqu'à ce que tous les postes aient été comblés. ».

14. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 18.14, de ce qui suit :

« SECTION III.1

« COMITÉ SUR LES AVANTAGES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

« **18.14.1.** Le ministre procède à la formation du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction.

« **18.14.2.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction a pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

« **18.14.3.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction est composé de 11 membres.

« **18.14.4.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction est présidé par le président de la Commission ou par une personne qu'il désigne parmi le personnel de la Commission.

L'association d'employeurs et les associations sectorielles d'employeurs désignent chacune un membre, à l'exception de l'Association de la construction du Québec qui en désigne deux.

Les associations représentatives désignent cinq membres.

Chaque association représentative désigne un membre. Si les cinq postes auxquels ont droit les associations représentatives ne se trouvent pas ainsi comblés, ceux-ci sont comblés à tour de rôle par les associations, selon l'ordre de leur degré de représentativité, jusqu'à ce que tous les postes aient été comblés.

« **18.14.5.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction peut faire tout règlement pour donner effet à une clause d'une convention collective visant la création ou la modification d'un régime complémentaire d'avantages sociaux. Seule une clause expresse d'une convention collective peut modifier le montant des cotisations ou des contributions affectées aux régimes complémentaires d'avantages sociaux ou modifier ou abolir toute clause expresse d'une convention collective en regard de ce régime.

Le Comité peut établir par règlement les modalités nécessaires pour transférer à un autre régime toute somme provenant du patrimoine d'un régime complémentaire de retraite applicable à l'industrie de la construction pour un groupe de salariés assujettis jusque-là à une convention collective conclue en vertu de la présente loi. Il peut aussi établir par règlement les modalités nécessaires pour maintenir un régime d'avantages sociaux en faveur de salariés :

1° qui ne sont plus assujettis à une convention collective conclue en vertu de la présente loi;

2° qui exécutent temporairement des travaux non visés par la présente loi, mais dans la mesure où leur participation à ce régime n'est pas interdite par une convention collective ou un décret qui les vise;

3° visés par une convention collective ou un décret qui prévoit expressément leur participation à ce régime.

Le règlement détermine alors le montant des cotisations et contributions à ce régime.

« **18.14.6.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction peut, conformément à la loi, 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 qu'elle administre. Il peut établir par règlement les modalités nécessaires pour donner effet à une telle entente.

« **18.14.7.** À l'exception de ses articles 15 et 20, la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1) ne s'applique pas à un règlement pris en vertu de l'article 18.14.5 ou 18.14.6.

« **18.14.8.** Le quorum aux séances du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction est constitué du président, de trois membres représentant l'association d'employeurs et les associations sectorielles d'employeurs et de trois membres représentant les associations représentatives.

« **18.14.9.** Le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction peut adopter des règles pour sa régie interne.

« **18.14.10.** Les membres du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction ne sont pas rémunérés sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement.

Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement.

Les sommes requises pour l'application du présent article sont à la charge de la Commission.

« **18.14.11.** Les articles 18.10, 18.11 et 18.13 s'appliquent au Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction en faisant les adaptations nécessaires. »

15. L'article 19 de cette loi est modifié :

1^o par l'ajout, à la fin du paragraphe 5^o du premier alinéa, de ce qui suit :
«, ainsi qu'aux travaux de construction d'un chemin forestier visés par règlement du gouvernement, aux conditions et modalités qui y sont prévues »;

2^o par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :

« 14^o aux travaux bénévoles de construction visés par règlement du gouvernement, aux conditions et modalités qui y sont prévues. ».

16. L'article 24 de cette loi est modifié par le remplacement de ce qui suit : « une décision de la Commission des relations du travail lie » par ce qui suit : « la décision de la Commission des relations du travail doit tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficacité de l'organisation du travail. La décision lie ».

17. L'article 26 de cette loi est modifié :

1^o par le remplacement du premier alinéa du paragraphe 1 par le suivant :

« **26.** 1. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de voies de faits simples, de méfait, de voies de fait causant des lésions corporelles, de vol, d'intimidation, d'intimidation de personnes associées au système judiciaire, d'infraction à l'encontre de la liberté d'association, de harcèlement criminel, de menaces, de menaces et représailles, de rédaction non autorisée de document, de commissions secrètes, de trafic de substances en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (Lois du Canada, 1996, chapitre 19), d'importation, d'exportation ou de production en vertu de cette loi, de complot pour commettre un de ces actes, d'un acte criminel prévu aux articles 467.11 à 467.13 du Code criminel (Lois révisées du Canada (1985), chapitre C-46) ou, s'ils sont reliés aux activités que la personne exerce dans l'industrie de la construction, d'une infraction à une loi fiscale ou d'un acte criminel autre que les actes énumérés au paragraphe 2 ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative, ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi. »;

2^o par le remplacement du paragraphe 2 par le suivant :

« 2. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de meurtre, de tentative de meurtre, d'homicide involontaire coupable, de vol qualifié, d'extorsion, d'incendie criminel, de vol avec effraction, de fraude, d'enlèvement, de voies de fait graves, ou de complot pour commettre un de ces actes ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative ni être élue ou nommée délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi. »;

3^o par la suppression du paragraphe 3.

18. L'article 27 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« L'article 47.2 de ce code s'applique toutefois à une telle association, compte tenu des adaptations nécessaires. S'il est d'avis que l'association qui le représente a contrevenu à cet article, le salarié peut, dans les six mois, porter

plainte à la Commission des relations du travail et demander qu'elle exerce les pouvoirs prévus par l'article 47.5 de ce code. En outre des pouvoirs que ce code lui confie, la Commission des relations du travail peut permettre au salarié de choisir, dans les 30 jours de sa décision, une nouvelle association représentative conformément à la procédure prévue par règlement pris en vertu de l'article 35.2 de la présente loi. ».

19. L'article 28 de cette loi est modifié par l'insertion, après les mots « Syndicat québécois de la construction », de ce qui suit : « (SQC) ».

20. L'article 30 de cette loi est modifié :

1^o par le remplacement, dans le paragraphe b du premier alinéa, des mots « premiers des quinze mois civils complets précédant le mois durant lequel a lieu » par les mots « premières des quinze périodes mensuelles précédant le mois au cours duquel débute »;

2^o par la suppression du deuxième alinéa;

3^o par le remplacement du quatrième alinéa par le suivant :

« La Commission transmet à chaque salarié dont le nom apparaît sur la liste établie suivant le présent article un document qui l'identifie comme votant aux fins de l'article 32. ».

21. L'article 31 de cette loi est modifié :

1^o par le remplacement, dans le premier alinéa, de ce qui suit : « au cours du douzième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47 » par ce qui suit : « pour une période débutant le premier jour du douzième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47 et se terminant le jour qui précède celui du début de la période de vote »;

2^o par le remplacement, dans le dernier alinéa, de ce qui suit : « à l'article 115 » par ce qui suit : « aux articles 115 et 119.11 ».

22. L'article 32 de cette loi est modifié par le remplacement des deuxième, troisième et quatrième alinéas par les suivants :

« Ce choix s'exprime par voie de scrutin secret tenu sous la surveillance d'un représentant de la Commission, dont les modalités sont prévues par règlement du gouvernement.

La période de vote débute le premier lundi du onzième mois qui précède la date d'expiration d'une convention collective prévue à l'article 47 et se termine 21 jours après, soit la date limite pour la réception des bulletins de vote.

ANNEXE 4

La Commission doit désigner un président du scrutin indépendant pour surveiller le bon déroulement du scrutin. Un représentant de la Commission agit comme directeur du scrutin, auquel est adjoind le personnel nécessaire au scrutin.

Tout litige relatif au scrutin est soumis pour décision au président du scrutin dans un délai de 30 jours de la fin du scrutin. Sa décision est définitive.

Un salarié qui, ayant le droit de faire connaître son choix, ne l'a pas exprimé suivant le présent article est réputé, pour l'application des articles 33, 35 et 38, avoir choisi l'association en faveur de laquelle il a déjà fait connaître son choix dans les cas prévus par la présente loi, à la condition que le nom de cette association soit publié suivant l'article 29.

Une personne qui ne peut se qualifier comme membre indépendant au sens du quatrième alinéa de l'article 3.2 ne peut être désignée pour agir à titre de président du scrutin.»

23. L'article 35.2 de cette loi est modifié :

1^o par le remplacement des mots « qu'elle établit par règlement » par les mots « établie par règlement du gouvernement » ;

2^o par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« La Commission doit dresser une liste de tous les salariés qui peuvent faire un choix en vertu du présent article. Cette liste est transmise aux associations visées à l'article 29 au plus tard 15 jours avant la tenue du scrutin prévu à l'article 32. »

24. L'article 35.3 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « règlement de la Commission » par les mots « règlement du gouvernement ».

25. L'article 36 de cette loi est modifié :

1^o par l'insertion, dans le premier alinéa et après le mot « carte », des mots « d'allégeance syndicale » ;

2^o par le remplacement du paragraphe b) du premier alinéa par le suivant :

« b) de son numéro d'identification ; » ;

3^o par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :

« d) des dates d'entrée en vigueur et d'échéance de la carte. » ;

4^o par la suppression du dernier alinéa.

26. L'article 36.I de cette loi est modifié:

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de ce qui suit: « carte visée à l'article 36 » par les mots « carte d'allégeance syndicale »;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « le document » par les mots « la carte d'allégeance syndicale ».

27. L'article 37 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement de ce qui suit: « un certificat, une exemption ou une carte visé à l'article 36 » par les mots « une carte d'allégeance syndicale »;

2° par le remplacement des mots « l'un ou l'autre des documents visés soit remplacé » par les mots: « cette carte soit remplacée ».

28. L'article 39 de cette loi est modifié par le remplacement de ce qui suit: « d'un document visé à l'article 36 et » par les mots « d'une carte d'allégeance syndicale ».

29. L'article 40 de cette loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

« La Commission remet à l'association d'employeurs les cotisations ainsi reçues avec un bordereau nominatif. La cotisation peut comporter une partie commune pour l'ensemble des secteurs, d'après la base choisie par l'association d'employeurs, et une partie spécifique à un secteur, d'après la base choisie par l'association sectorielle d'employeurs du secteur. Le cas échéant, la partie spécifique est remise au secteur concerné. ».

30. Cette loi est modifiée par l'insertion, avant l'article 42, des suivants:

« **41.3.** Toute association représentative a le droit de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective applicable aux salariés qu'elle représente.

« **41.4.** En outre de la règle prévue par l'article 42.1, la participation des associations représentatives se fait de la manière prévue par un protocole conclu entre elles.

Un avis de la conclusion de ce protocole doit être donné au ministre par l'ensemble des associations représentatives au moins six mois avant la date prévue par l'article 42 pour donner l'avis de négociation. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

Les articles 75 à 77, 79 à 81, 83, 88 à 91.1 et 139 à 140 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent à l'arbitrage du protocole, compte tenu des adaptations nécessaires.

Aux fins de rendre sa décision, l'arbitre s'inspire de protocoles auparavant conclus ou décidés, le cas échéant. Les parties peuvent en tout temps convenir de modifier le contenu de la décision de l'arbitre. ».

31. L'article 42 de cette loi est modifié :

1^o par l'insertion, dans le premier alinéa et après les mots « associations représentatives peuvent », de ce qui suit « , conformément à ce que détermine le protocole prévu par l'article 41.4. » ;

2^o par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant :

« Dès la réception ou l'envoi d'un avis, l'association sectorielle d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie doit consulter les donneurs d'ouvrage afin de recueillir leurs commentaires sur la convention à renouveler ainsi que leurs suggestions. L'association n'est toutefois pas liée par les commentaires et suggestions recueillis. » ;

3^o par la suppression, dans le dernier alinéa, de ce qui suit : « à un degré de plus de 50 % ».

32. L'article 43.7 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots « une ou plusieurs » par les mots « au moins trois ».

33. L'article 44 de cette loi est modifié :

1^o par le remplacement, dans les premier et troisième alinéas, des mots « une ou plusieurs associations représentatives » par les mots « au moins trois associations représentatives » ;

2^o par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots « une ou plusieurs associations sectorielles d'employeurs » par les mots « au moins deux associations sectorielles d'employeurs ».

34. L'article 45 de cette loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

« S'il porte sur une ou des matières mentionnées à l'article 61.1, l'entente relative à l'arbitrage doit être conclue par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'association d'employeurs mandatée à cette fin par au moins deux associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 %. S'il porte sur d'autres matières, l'entente relative à l'arbitrage doit être conclue par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'association sectorielle d'employeurs du secteur concerné. ».

35. L'article 45.4 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « d'une ou de plusieurs » par les mots « d'au moins trois »;

2° par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant :

« Une grève ou un lock-out débute le jour du dépôt auprès du ministre d'un avis à cet effet par chacune des associations ayant acquis le droit de grève conformément au deuxième alinéa ou, selon le cas, par l'association sectorielle visée au troisième alinéa. Une copie de l'avis doit être transmise aux parties et à la Commission. »

36. L'article 47 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de ce qui suit : « tous les trois ans, à partir du 30 avril 1995 » par ce qui suit : « tous les quatre ans, à partir du 30 avril 2013 ».

37. L'article 53.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après les mots « doit s'y conformer », des mots « à l'égard du chantier visé par cette décision ».

38. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 58, du suivant :

« **58.1.** En cas de grève, de ralentissement de travail ou de lock-out contraire aux dispositions de la présente loi, la Commission des relations du travail peut, sur requête de toute partie intéressée, exercer les pouvoirs prévus par l'article 119 du Code du travail (chapitre C-27), compte tenu des adaptations nécessaires. »

39. L'article 60.2 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots « une ou plusieurs » par les mots « au moins trois ».

40. L'article 61 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du troisième alinéa, des phrases suivantes : « Cette procédure doit être conforme au devoir d'agir équitablement et assurer une résolution rapide des conflits de compétence. Elle doit notamment prévoir que toute entente, recommandation ou décision soit consignée par écrit et motivée. »

41. L'article 61.1 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe 7°.

42. L'article 61.2 de cette loi est modifié :

1° par l'ajout, à la fin du paragraphe 3°, de ce qui suit : « , le placement ou la référence de main-d'œuvre »;

2° par la suppression, dans le paragraphe 4°, de ce qui suit : « directement auprès de cette personne ou par l'entremise de la Commission ou d'une référence syndicale »;

3° par l'insertion, après le paragraphe 5.1°, du suivant :

ANNEXE 4

« 5.2° introduire une disposition qui impose à la Commission une obligation ou une modalité d'exécution d'une obligation qui n'est pas prévue par la loi; ».

43. L'article 62 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

« Toute association visée par l'un ou l'autre des paragraphes b, c ou c.2 du premier alinéa de l'article 1 peut aussi, de la même manière et après autorisation de la Commission, avoir recours à l'arbitrage pour faire statuer sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur un autre sujet prévu à l'article 61.

Tout recours prévu par le deuxième alinéa suspend la prescription de toute action civile pouvant se fonder sur la clause soumise à l'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective. ».

44. L'article 78 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, au début, de ce qui suit : « Sous réserve de l'article 107.5, »;

2° par le remplacement des mots « au placement » par les mots « à la référence ».

45. L'article 80.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 7° du premier alinéa, des paragraphes suivants :

« 8° refusant à un salarié de l'admettre à un examen;

« 9° classant un salarié dans l'apprentissage à un niveau que celui-ci estime inapproprié. ».

46. L'article 82 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans le paragraphe b du premier alinéa et après les mots « heures effectuées », des mots « par son représentant désigné ou »;

2° par l'insertion, après le paragraphe b du premier alinéa, des paragraphes suivants :

« b.0.1) obliger une catégorie d'employeurs à transmettre les rapports mensuels et tout document ou renseignement exigible en vertu de la présente loi ou de ses règlements par voie télématique ou sur support informatique, ainsi que déterminer les conditions et modalités alors applicables;

« b.0.2) prévoir les renseignements que les personnes concernées par des travaux de construction doivent transmettre aux fins d'évaluer la taille et l'importance de ces travaux; »;

3° par l'ajout, à la fin du sous-paragraph 1° du paragraph c du premier alinéa, des mots « ou lorsqu'il y a lieu de modifier la méthode ou le taux en vigueur »;

4° par la suppression des paragraphes d et e du premier alinéa;

5° par l'insertion, après le paragraph h du premier alinéa, du paragraph suivant:

« i) déterminer les conditions à satisfaire et les droits exigibles pour l'émission d'une lettre d'état de situation ainsi que les renseignements que peut contenir une telle lettre relativement à des travaux de construction exécutés sur un chantier ou aux fins d'une soumission. ».

47. L'article 85 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « est affiliée une telle association, ni conclure une entente de service avec l'une d'elles » par les mots « une telle association ou tout autre groupement de salariés de la construction est affilié ou autrement lié, ni conclure une entente de service avec l'un d'eux ».

48. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 85.6, du suivant:

« **85.7.** Un certificat de compétence ou une preuve d'exemption doit notamment contenir les renseignements suivants concernant son titulaire :

- 1° son nom;
- 2° son adresse et la région de son domicile;
- 3° sa date de naissance;
- 4° son numéro d'identification;
- 5° son métier ou son occupation, s'il s'agit d'un certificat de compétence.

Ce certificat ou cette preuve indique ses dates d'entrée en vigueur et d'échéance et doit comporter une photo du salarié ainsi que toute autre information requise en vertu d'une loi. ».

49. L'article 92 de cette loi est modifié:

- 1° par le remplacement du paragraph 1 par le suivant:

« **92.** 1. La Commission administre les régimes complémentaires d'avantages sociaux. Elle continue la gestion de ces régimes qui demeurent en

vigueur, même pour la période qui suit l'expiration d'une convention collective.»;

2° par la suppression des paragraphes 3, 3.1 et 6.

50. L'article 93 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**93.** Toute personne qui se croit lésée par une décision de la Commission quant à son admissibilité à un régime d'avantages sociaux ou quant au montant d'une prestation peut, dans les 60 jours de sa réception, en demander le réexamen à la Commission.

La Commission rend sa décision en réexamen dans les 60 jours de la demande. La décision en réexamen peut, dans les 60 jours de sa réception, être contestée devant la Commission des relations du travail; la décision de cette dernière est définitive.

À défaut d'une décision initiale quant à son admissibilité ou quant au montant d'une prestation, ou d'une décision en réexamen dans les 90 jours de la demande visée, la personne concernée peut adresser sa demande à la Commission des relations du travail, dans les 60 jours du délai prescrit.»

51. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 93, de ce qui suit :

«**93.1.** Toute association visée par l'un des paragraphes *a, b, c* ou *c.2* du premier alinéa de l'article 1 et toute association de salariés affiliée à une association représentative doit tenir et diviser sa comptabilité de manière à ce que chaque genre de services et avantages accordés aux membres puisse être administré séparément et faire l'objet de caisses ou fonds distincts.

Une telle association doit faire vérifier ses états financiers chaque année selon les principes comptables généralement reconnus et en transmettre gratuitement copie à tous ses membres. Elle doit aussi en transmettre copie au ministre, accompagnée de la déclaration dont le contenu est fixé par arrêté du ministre. La déclaration est publiée sur le site Internet du ministère du Travail. Le ministre peut exiger de l'association tout renseignement qu'il juge utile à la suite de son examen de la déclaration et des états financiers, ainsi que soumettre ces derniers à une nouvelle vérification.

« CHAPITRE VIII.1

« FONDS

« SECTION I

« FONDS D'INDEMNISATION

«**93.2.** Est institué le « Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction ».

Ce fonds est affecté exclusivement à l'indemnisation des salariés ayant subi une perte de salaire, selon les conditions et modalités prévues par règlement.

«**93.3.** Le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction est constitué des cotisations versées par les employeurs, déterminées par règlement de la Commission, des sommes recouvrées à la suite d'un recours exercé en vertu de la présente loi, des intérêts produits par les sommes d'argent le constituant et de l'accroissement de son actif.

Toute insuffisance de l'actif est comblée par un emprunt de la Commission. Cet emprunt doit être remboursé sur le Fonds.

«**93.4.** Le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction est administré par la Commission. Celle-ci tient à l'égard des sommes constituant le Fonds une comptabilité distincte; les coûts d'administration et de fonctionnement du Fonds sont défrayés sur les sommes qui le constituent.

L'actif du Fonds ne fait pas partie des actifs de la Commission et ne peut servir à assumer l'exécution de ses autres obligations.

«**93.5.** La Commission indemnise un salarié selon les règles prescrites par règlement.

«SECTION II

«FONDS DE FORMATION DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

«**93.6.** Est institué le « Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction ».

Ce fonds est affecté exclusivement à la promotion et au financement des activités de perfectionnement des salariés de l'industrie de la construction et comporte deux volets :

1^o le volet du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie, affecté à la promotion et au financement des activités de perfectionnement des salariés de ces secteurs;

2^o le volet du secteur résidentiel, affecté à la promotion et au financement des activités de perfectionnement des salariés de ce secteur.

«**93.7.** Le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction est constitué des cotisations versées par les employeurs, déterminées par règlement de la Commission, des intérêts produits par les sommes d'argent le constituant et de l'accroissement de son actif.

Ces sommes sont portées au volet prévu par l'article 93.6 correspondant aux fins pour lesquelles elles sont versées.

Toute insuffisance de l'actif est comblée par un emprunt de la Commission. Cet emprunt doit être remboursé sur le Fonds.

93.8. Sous réserve de l'article 18.10.1, le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction est administré par la Commission. Celle-ci tient à l'égard des sommes le constituant une comptabilité distincte, par volet; les coûts d'administration et de fonctionnement du Fonds sont défrayés sur les sommes qui le constituent.

L'actif du Fonds ne fait pas partie des actifs de la Commission et ne peut servir à assumer l'exécution de ses autres obligations. »

52. L'article 97 de cette loi est abrogé.

53. L'article 101 de cette loi est modifié par la suppression du troisième alinéa.

54. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 101, du suivant :

« **101.1.** Une association de salariés ne peut, à l'égard des salariés qu'elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche. »

55. L'article 103 de cette loi est abrogé.

56. L'article 104 de cette loi est modifié par la suppression des mots « du bureau de placement ».

57. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 107, de ce qui suit :

« CHAPITRE IX.1

« RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE

« SECTION I

« PERMIS

« **107.1.** Nul ne peut fournir un service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction s'il n'est titulaire d'un permis délivré à cette fin par le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre.

Seule une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative peut être titulaire d'un tel permis.

Est réputé agir pour une telle association, le dirigeant, l'employé, le représentant, l'agent d'affaires ou le délégué de chantier qui exerce des activités de référence de main-d'œuvre.

« **107.2.** Le titulaire d'un permis de service de référence de main-d'œuvre peut participer au Service de référence qu'administre la Commission en application du paragraphe 10^o du premier alinéa de l'article 4, dans la mesure prévue par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.6^o du premier alinéa de l'article 123.

« **107.3.** L'association qui demande un permis de service de référence de main-d'œuvre doit satisfaire aux conditions suivantes :

1^o aucun de ses dirigeants ou représentants à quelque titre que ce soit n'a été, au cours des cinq années précédant la demande, déclaré coupable d'une infraction visée à l'article 26 ou d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre, a un lien avec les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

2^o elle satisfait aux autres conditions prévues par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.7^o du premier alinéa de l'article 123.

« SECTION II

« BUREAU DES PERMIS DE SERVICE DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE

« **107.4.** Est institué, au sein du ministère du Travail, le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre.

« **107.5.** Le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre a pour fonctions, conformément au règlement pris en vertu du paragraphe 8.7^o du premier alinéa de l'article 123 :

1^o d'administrer le régime de délivrance des permis de service de référence de main-d'œuvre;

2^o de recevoir et traiter toute plainte en lien avec la référence de main-d'œuvre.

Il transmet de plus à la Commission toute information qu'il juge pertinente lorsqu'il croit qu'une infraction prévue par la présente loi relative à du placement ou de la référence de main-d'œuvre a été commise.

« **107.6.** La Commission assume les dépenses du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre, y compris le salaire de son personnel.

Le montant et les modalités de versement des sommes devant être versées par la Commission sont déterminés par le gouvernement.

« SECTION III

« SERVICE DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

« **107.7.** La Commission administre un Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction visant à fournir des candidats salariés qualifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.

Tout salarié titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption valides est d'office inscrit au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Il est tenu d'informer le Service de ses disponibilités et de mettre à jour cette information selon les conditions et modalités prévues par règlement du gouvernement.

Dans les dispositions de la présente section, le mot « employeur » désigne l'employeur visé par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.6° du premier alinéa de l'article 123, en fonction des situations que ce règlement détermine.

« **107.8.** Le fonctionnement du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction est déterminé par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.6° du premier alinéa de l'article 123. Il comporte, en outre de ce que prévoit le règlement, les modalités suivantes :

1° tout employeur ayant des besoins de main-d'œuvre pour effectuer des travaux de construction doit en faire la déclaration au Service;

2° hormis la Commission, seules les associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre peuvent prendre connaissance des besoins de main-d'œuvre déclarés au Service et y répondre en fournissant, par la voie du Service, les coordonnées de candidats qualifiés.

« **107.9.** Aucun employeur ne peut embaucher de candidats salariés s'il n'a préalablement fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre pour un nombre égal ou supérieur au nombre de candidats embauchés, conformément au paragraphe 1° de l'article 107.8.

L'employeur qui a déclaré un besoin de main-d'œuvre n'est pas tenu d'embaucher un candidat référé par le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Il ne peut toutefois demander qu'une association visée par l'article 107.1 lui réfère un candidat, qu'elle soit détentrice d'un permis ou non.

« 107.10. Avant d'embaucher un candidat, un employeur doit obtenir un numéro d'embauche de la Commission pour chaque candidat, selon les conditions et modalités prévues par règlement.

Sur réception de la demande de numéro d'embauche de l'employeur, la Commission vérifie la demande et lui octroie un numéro d'embauche si les conditions prévues par règlement sont satisfaites.

« 107.11. Un employeur doit aviser la Commission de l'embauche, du licenciement, de la mise à pied ou du départ de tout salarié, selon les conditions et modalités prévues par règlement de la Commission pris en application du paragraphe 13° du premier alinéa de l'article 123.1. ».

58. L'article 111 de cette loi est modifié par le remplacement de ce qui suit : « l'article 63 » par ce qui suit : « l'article 73 ».

59. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 113.1, du suivant :

« 113.2. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 440 \$ à 14 372 \$ quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés.

En cas de récidive, les amendes sont portées au double. ».

60. L'article 115 de cette loi est modifié par la suppression de la dernière phrase.

61. L'article 119 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de ce qui suit : « 101 à 103 » par ce qui suit : « 101 à 102 »;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

62. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 119, des suivants :

« 119.0.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 2 000 \$ dans le cas d'une personne physique et de 2 028 \$ à 4 056 \$ dans les autres cas :

1° l'association visée par l'article 107.1 qui réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit, directement ou indirectement, un service de référence de main-d'œuvre autrement que par la participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

2° le représentant syndical, le délégué de chantier ou tout autre représentant d'une association visée par le paragraphe 1° qui, directement ou indirectement, réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit un service de référence de main-

ANNEXE 4

d'œuvre autrement que par l'intermédiaire de sa participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

3° toute autre personne qui offre ou fournit un service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

« **119.0.2.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 2 000 \$ l'employeur qui contrevient au paragraphe 1° de l'article 107.8, à l'article 107.9, au premier alinéa de l'article 107.10 ou à l'article 107.11. ».

63. L'article 119.6 de cette loi est abrogé.

64. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 119.7, des suivants :

« **119.8.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ à 2 000 \$:

1° quiconque falsifie un registre de dépouillement;

2° quiconque détruit un bulletin de vote avant la fin des délais de conservation de celui-ci;

3° quiconque contrefait un document émanant de la Commission en lien avec un scrutin;

4° quiconque entrave le travail d'un membre du personnel d'un scrutin;

5° quiconque imprime ou utilise un faux bulletin de vote ou altère ou contrefait un bulletin de vote;

6° quiconque, afin d'être admis à voter ou de faire un choix d'association dont le nom a été publié suivant l'article 29 ou de permettre à quelqu'un de voter ou de faire ce choix d'association, fait une fausse déclaration, établit son identité en présentant un faux document ou usurpe l'identité d'un tiers.

« **119.9.** Commet une infraction et est passible, s'il s'agit d'une personne physique, d'une amende de 2 000 \$ à 10 000 \$ ou, s'il s'agit d'une personne morale, d'une amende de 5 000 \$ à 30 000 \$ quiconque viole le choix d'association dont le nom a été publié suivant l'article 29, porte atteinte à la liberté de vote ou de choix d'association, empêche une opération relative à ce vote ou ce choix d'association ou change les résultats de ce vote ou de ce choix d'association.

« **119.10.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 2 000 \$ à 10 000 \$:

1° l'association qui, par elle-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne, en vue d'influencer le vote d'un salarié, obtient son vote ou son choix d'association dont le nom a été publié suivant l'article 29, ou l'incite à s'abstenir

de voter ou de faire son choix en lui promettant ou en lui accordant quelque don, prêt, charge, emploi ou autre avantage;

2° la personne qui, en vue d'obtenir ou parce qu'elle a obtenu un don, prêt, charge, emploi ou autre avantage, s'engage à s'abstenir de voter ou de faire un choix d'association dont le nom a été publié suivant l'article 29.

« 119.11. Toute personne physique déclarée coupable, en vertu d'un jugement définitif, d'une infraction visée à l'un ou l'autre des articles 113.2, 115, 119, 119.0.1 et 119.8 à 119.10 est inhabile à diriger ou à représenter, à quelque titre que ce soit, une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative durant les cinq années qui suivent le prononcé de la sentence. ».

65. L'article 120 de cette loi est modifié par le remplacement de ce qui suit : « à l'article 62 » par ce qui suit : « au premier alinéa de l'article 62 ».

66. L'article 123 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après le paragraphe 8.5°, des paragraphes suivants :

« 8.6° déterminer des modalités de fonctionnement du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction, de même que les conditions, restrictions ou interdictions applicables à son utilisation par les employeurs ou les catégories d'employeurs qu'il détermine, les salariés et les titulaires de permis de service de référence de main-d'œuvre;

« 8.7° prévoir la délivrance de permis de service de référence de main-d'œuvre et, plus particulièrement, déterminer des catégories de permis, leur durée et toute condition, restriction ou interdiction relative à leur délivrance, à l'exercice des activités qu'ils permettent et à leur renouvellement, les sanctions applicables en cas de défaut de respect de ces conditions, restrictions et interdictions, les recours pouvant être exercés devant la Commission des relations du travail et, le cas échéant, tout élément de procédure particulier à ces recours. ».

67. L'article 123.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le paragraphe 5° du premier alinéa, des mots « aux examens » par les mots « aux différents types d'examens »;

2° par l'insertion, dans le paragraphe 10° du premier alinéa et après les mots « d'un employeur », des mots « ou sur un chantier de même que les modalités d'application de ces ratios »;

3° par le remplacement du paragraphe 11° du premier alinéa par le suivant :

« 11° déterminer les droits exigibles pour la passation des différents types d'examens et pour la délivrance et le renouvellement d'un certificat de

compétence-compagnon, d'un certificat de compétence-occupation, d'un certificat de compétence-apprenti et d'un carnet d'apprentissage, ainsi que pour l'ouverture, l'analyse ou le traitement du dossier de formation ou de qualification d'un salarié; »;

4° par le remplacement, dans le paragraphe 13° du premier alinéa, des mots « établir des règles de priorité régionale en matière d'embauche et de mobilité » par les mots « établir des règles de gestion des bassins de main-d'œuvre, de priorité régionale en matière d'embauche et de gestion de la mobilité »;

5° par l'insertion, après le paragraphe 13° du premier alinéa, des paragraphes suivants :

« 13.1° établir les conditions et les modalités de fonctionnement du Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction, dont les cotisations que doivent verser les employeurs selon leur catégorie, les cas donnant ouverture à l'indemnisation, la procédure d'indemnisation et les règles d'administration et de placement des montants le constituant, ainsi que prévoir des indemnités maximales, notamment le montant maximal pouvant être versé à un salarié concernant un employeur et celui pouvant être versé à l'ensemble des salariés concernant un employeur;

« 13.2° établir les conditions et les modalités de fonctionnement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction, autres que les règles générales d'utilisation déterminées en application du troisième alinéa de l'article 18.2, dont les cotisations que doivent verser les employeurs selon leur catégorie ainsi que les règles d'administration et de placement des montants le constituant; »;

6° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Un règlement pris en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa doit faire l'objet d'un rapport au ministre tous les cinq ans. Le rapport porte sur l'opportunité de réviser ce règlement et contient notamment les renseignements exigés par le ministre. Il est accompagné, s'il y a lieu, d'un projet de règlement le modifiant ou le remplaçant. »;

7° par l'insertion, dans le dernier alinéa et après le mot « femmes », de ce qui suit : « , des autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des immigrants ».

68. L'article 123.3 de cette loi est modifié :

1° par la suppression du premier alinéa;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de ce qui suit : « Le Comité mixte de la construction et le Comité sur la formation, selon le cas, doivent transmettre leurs commentaires » par ce qui suit : « Le Comité doit transmettre ses commentaires ».

69. L'article 126.0.3 de cette loi est abrogé.

70. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 126.0.4, du suivant :

« 126.0.5. Le ministre effectue ou fait effectuer, en collaboration avec la Commission, et rend disponible tous les cinq ans une étude sur l'évolution de l'industrie de la construction au Québec. ».

DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

71. L'article 72 de la Loi concernant la lutte contre la corruption (2011, chapitre 17) est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Elle peut également, de la même manière et si les circonstances le justifient, prolonger un délai prévu par l'article 69 ou 70. ».

72. Le Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) est modifié, dans le paragraphe 18° de l'annexe 1 :

1° par l'insertion, après ce qui suit : « 21 », de ce qui suit : « , 27, 58.1 »;

2° par le remplacement de ce qui suit : « du troisième alinéa de l'article 93 et de l'article 105 » par ce qui suit : « des deuxième et troisième alinéas de l'article 93, de l'article 105 et du paragraphe 8.7° du premier alinéa de l'article 123 ».

73. Malgré le paragraphe 5° du deuxième alinéa de l'article 3.2 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 (L.R.Q., chapitre R-20), tel qu'il se lit le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 4*), le gouvernement n'a pas à tenir compte des profils de compétence et d'expérience pour la nomination des premiers membres indépendants.

74. Malgré le deuxième alinéa de l'article 3.3 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, le mandat des membres autres que le président qui ne sont pas remplacés ou nommés de nouveau prend fin lors de la formation du premier conseil d'administration qui a lieu après l'entrée en vigueur de l'article 4.

75. Le mandat des membres du Comité mixte de la construction prend fin.

76. Le premier règlement du gouvernement pris en vertu de chacune des nouvelles dispositions des articles 32, 35.2 et 35.3 et des paragraphes 8.6° et 8.7° du premier alinéa de l'article 123 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 n'est pas soumis à l'obligation de publication prévue à l'article 8 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., chapitre R-18.1). Malgré l'article 17 de cette loi, il entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Le premier règlement pris en application du paragraphe 8.6° du premier alinéa de l'article 123 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 doit toutefois faire l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale avant son adoption par le gouvernement.

Préalablement à l'étude prévue par le deuxième alinéa, le ministre du Travail forme un comité de travail composé notamment de représentants d'associations qu'il juge représentatives de l'industrie de la construction, de la Commission de la construction du Québec et du ministère du Travail qui en assume la direction et le secrétariat. Ce comité doit, dans le délai que le ministre indique, transmettre un rapport formulant des recommandations concernant les normes à prévoir dans le règlement visé par le deuxième alinéa et toute autre question que lui soumet le ministre.

77. Un règlement pris en application du paragraphe 1, 3 ou 3.1 de l'article 92 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 continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un règlement pris en application de l'article 18.14.5 ou 18.14.6 de cette loi.

78. Les dispositions de l'article 93 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 s'appliquent aux demandes en cours dès leur entrée en vigueur.

79. Les règles relatives au Fonds spécial d'indemnisation prévues dans les conventions collectives conclues en vertu 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 et en vigueur le 31 décembre 2011 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'un règlement pris en vertu du paragraphe 13.1° du premier alinéa de l'article 123.1 de cette loi.

80. Les règles relatives au Fonds de formation de l'industrie de la construction et au Plan de formation du secteur résidentiel prévues dans les conventions collectives conclues en vertu 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 et en vigueur le 31 décembre 2011 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'un règlement pris en vertu du paragraphe 13.2° du premier alinéa de l'article 123.1 de cette loi.

81. Les sommes qui constituent le Fonds de formation de l'industrie de la construction constitué en vertu des conventions collectives du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie sont transférées au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction institué par l'article 93.6 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 et sont portées à son volet du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie.

Les dossiers et autres documents du Fonds de formation de l'industrie de la construction constitué en vertu des conventions collectives du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie deviennent ceux de la Commission de la construction du Québec.

82. Les sommes qui constituent le Plan de formation du secteur résidentiel constitué en vertu de la convention collective du secteur résidentiel sont transférées au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction institué par l'article 93.6 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 et sont portées à son volet du secteur résidentiel.

Les dossiers et autres documents du Plan de formation du secteur résidentiel constitué en vertu de la convention collective du secteur résidentiel deviennent ceux de la Commission de la construction du Québec.

83. Toute entente de gestion, de collaboration ou autre conclue avant le 31 décembre 2011 entre la Commission de la construction du Québec et le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) ou le Comité de gestion du Plan de formation du secteur résidentiel relativement au Fonds de formation de l'industrie de la construction ou au Plan de formation du secteur résidentiel institués en vertu des conventions collectives de l'industrie de la construction prend fin le 31 janvier 2012.

84. Les sommes qui constituent le Fonds spécial d'indemnisation constitué en vertu des conventions collectives conclues conformément 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 sont transférées au Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction institué par l'article 93.2 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.

85. Le premier rapport prévu par le deuxième alinéa de l'article 123.1 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 est transmis au plus tard le 2 décembre 2013.

86. Toute association visée par l'article 107.1 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 doit, jusqu'à l'entrée en vigueur de cet article, transmettre à la Commission un rapport faisant mention de toute référence qu'elle fait de ses membres à un employeur.

Le rapport est transmis hebdomadairement et comporte les renseignements suivants :

1° le nom de l'employeur demandeur, la date de la demande, le nombre de personnes demandées et les qualifications recherchées;

2° une copie de la liste de candidats référés transmise à l'employeur;

3° tout autre renseignement exigé par la Commission.

L'association qui fait défaut de se conformer aux dispositions du présent article commet une infraction et est passible, pour chaque infraction, des peines prévues à l'article 119.0.1 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.

37. Les modifications apportées par la présente loi 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 n'affectent pas la validité des conventions collectives conclues en vertu de cette loi et en vigueur le 2 décembre 2011.

38. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 2 décembre 2011, à l'exception :

1° de celles des articles 3 à 5, 7, 8 en ce qu'elles concernent le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction, 25 à 28, 44, 55 à 57 et 62, qui entreront en vigueur le 2 décembre 2012, sauf si l'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée par le gouvernement à une date ou à des dates antérieures;

2° de celles des articles 8 et 51 en ce qu'elles concernent le Fonds d'indemnisation et le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction et des articles 79 à 84, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012;

3° de celles de l'article 36, qui entreront en vigueur le 30 avril 2013;

4° de celles de l'article 48 en ce qu'elles concernent la photo du salarié, qui entreront en vigueur à la date fixée par le gouvernement.



© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er avril 2014
Ce document a valeur officielle.

chapitre R-20, r. 14.1

Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction

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

(chapitre R-20, a. 123, 1er al., par. 8.6)

SECTION I DÉCLARATION

1. La déclaration de besoin de main-d'œuvre que l'employeur doit faire au Service de référence de main-d'œuvre en application des dispositions du paragraphe 1 de l'article 107.8 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 (chapitre R-20), comporte les mentions suivantes:

- 1° son nom et ses coordonnées;
- 2° le nom de la personne responsable de la demande et ses coordonnées;
- 3° le nombre de salariés requis;
- 4° le métier ou l'occupation des salariés requis et, s'il y a lieu, leur spécialité ou l'activité qu'ils doivent pouvoir exercer;
- 5° s'il s'agit d'un métier, le statut de compagnon ou d'apprenti s'il y a lieu;
- 6° la région et la sous-région où doit s'effectuer principalement le travail;
- 7° la date prévue de l'embauche et, si elle est déterminée, sa durée.

L'employeur peut également indiquer tout autre élément pertinent tels la période d'apprentissage dans le cas d'un apprenti, une formation spécifique, le secteur d'activité ou le chantier pour lequel des travaux sont requis.

Dans le présent règlement, on entend par:

- 1° «Service de référence de main-d'œuvre» ou «Services», le Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec en application de l'article 107.7 de la Loi;
- 2° «employeur», un employeur au sens du paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 1 de la Loi.

D. 1205-2012, a. 1.

2. La déclaration est transmise suivant la manière prévue par la Commission.

D. 1205-2012, a. 2.

3. Une demande de numéro d'embauche, formulée conformément aux dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1) tient lieu de déclaration de besoin de main-d'œuvre pour l'employeur qui embauche directement un salarié sans qu'une référence du Service ne lui soit nécessaire.

D. 1205-2012, a. 3.

SECTION II **FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DU SERVICE DE RÉFÉRENCE**

§1. Information aux associations titulaires de permis aux fins de leur participation au Service de référence et communications avec les employeurs

4. Dans les meilleurs délais, dès la réception d'une déclaration de besoin de main-d'œuvre conforme aux dispositions de l'article 1, la Commission en avise toute association titulaire d'un permis de référence l'autorisant à référer des salariés visés par cette déclaration et rend cette dernière disponible.

La Commission doit également en aviser toute association titulaire d'un permis de référence autorisée à référer des salariés du métier ou de l'occupation visé dans une autre région lorsqu'il est prévisible que l'employeur pourra recourir à des salariés hors région. Ces associations sont alors autorisées à référer des salariés hors région pour les seules fins de cette déclaration de besoin de main-d'œuvre.

D. 1205-2012, a. 4.

5. Les associations titulaires de permis peuvent requérir des compléments d'information concernant la déclaration de besoin de main-d'œuvre en transmettant une demande à cet effet au Service, suivant la manière prévue par la Commission.

Le Service transmet cette demande de complément d'information sans délai à l'employeur et, si elle est reçue à l'intérieur du délai prévu par l'article 12, transmet la réponse de l'employeur à l'association titulaire de permis d'où est provenue la demande.

L'employeur peut aussi communiquer, suivant la manière prévue par la Commission, avec les associations titulaires de permis afin de préciser sa demande.

D. 1205-2012, a. 5.

6. L'employeur met à jour sa déclaration de besoin de main-d'œuvre dans les meilleurs délais et modifie ou précise les besoins ou les critères qui y sont mentionnés. Les articles 4 et 5 s'appliquent alors.

D. 1205-2012, a. 6.

§2. Réponse de la Commission à l'employeur

7. La Commission transmet dans les meilleurs délais à l'employeur une liste des salariés répondant aux critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Un salarié ne peut être référé plus d'une fois au cours d'une journée, sauf si tous les salariés pouvant être référés l'ont déjà été.

La liste contient un nombre de salariés au moins égal à celui demandé par l'employeur lorsque ceux-ci sont disponibles en nombre suffisant. Les femmes répondant aux critères énoncés dans la déclaration en application du premier alinéa de l'article 1 sont toutes référées, alors que les hommes sont référés selon les ratios suivants:

1° au plus 10 pour une demande d'un salarié;

ANNEXE 5

- 2° au plus 20 pour une demande de 2 à 5 salariés;
- 3° au plus 30 pour une demande de 6 à 10 salariés;
- 4° au plus 40 pour une demande de 11 à 20 salariés;
- 5° au plus 50 pour une demande de 21 à 35 salariés;
- 6° au plus un nombre équivalent à 150% du nombre demandé pour toute demande supérieure à 35 salariés.

Le Service doit être accessible et disponible en tout temps selon les modalités que la Commission détermine.

D. 1205-2012, a. 7

8. La Commission offre aussi un service de référence personnalisé par lequel elle s'assure de l'intérêt des salariées par un contact personnel avec ceux-ci.

Ce service peut être offert à l'employeur lorsqu'il n'a pas réussi à combler ses besoins à partir des listes transmises en application des articles 7 et 13.

L'employeur qui est dans une situation visée par le deuxième alinéa peut également demander que la Commission lui transmette une nouvelle liste conforme aux dispositions de l'article 7.

D. 1205-2012, a. 8.

9. Toute liste de salariés transmise par la Commission en application de la présente sous-section présente en premier lieu les femmes et ensuite les hommes.

Les femmes et les hommes sont classés selon le nombre d'heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant.

D. 1205-2012, a. 9.

10. En cas d'insuffisance du nombre de salariés répondant à l'ensemble des critères énoncés dans la déclaration de l'employeur en application du premier alinéa de l'article 1, la Commission réfère des salariés d'une autre sous-région ou, en conformité avec les règles applicables, d'une autre région. Hormis la sous-région ou la région de provenance, ces salariés doivent répondre aux critères mentionnés dans la déclaration de l'employeur en application du premier alinéa de l'article 1.

Ces salariés sont présentés sur la liste à la suite des salariés de la sous-région visée. L'article 9 s'applique à la présentation et au classement de ces salariés, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1205-2012, a. 10.

11. Le nom de chaque salarié figurant sur la liste est accompagné en outre des coordonnées permettant de le joindre, du nom de la ville où est situé son domicile et des informations permettant à l'employeur de valider le respect des critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Il peut être accompagné de tout autre renseignement pertinent dont la diffusion est autorisée par le salarié.

D. 1205-2012, a. 11.

§3. Réponse des associations titulaires de permis

12. L'association titulaire de permis peut répondre à la demande de l'employeur dans les 48 heures de la réception de l'avis prévu par l'article 4.

D. 1205-2012, a. 12.

13. L'association titulaire de permis qui répond à la demande transmet à la Commission, suivant la manière prévue par cette dernière, la liste des salariés qu'elle réfère. Le nom du représentant de l'association y apparaît, ainsi que ses coordonnées.

Les ratios maximums prévus par le deuxième alinéa de l'article 7 s'appliquent pour l'ensemble des salariés référés par l'association titulaire de permis.

D. 1205-2012, a. 13.

14. Sous réserve du deuxième alinéa, les salariés référés doivent répondre à l'ensemble des critères mentionnés par l'employeur dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Ils doivent également, dans la mesure où l'association titulaire de permis possède l'information pertinente, répondre aux critères mentionnés par l'employeur dans sa déclaration en application du deuxième alinéa de cet article.

En cas d'insuffisance du nombre de salariés répondant aux critères énoncés dans la déclaration de l'employeur en application de l'article 1, l'association titulaire de permis peut référer des salariés d'une autre sous-région ou, si elle y est autorisée en application du deuxième alinéa de l'article 4, d'une autre région. Hormis la sous-région ou la région de provenance, ces salariés doivent répondre aux critères mentionnés dans la déclaration de l'employeur en application de l'article 1, conformément à ce que prévoit le premier alinéa.

D. 1205-2012, a. 14.

15. Le nom de chaque salarié figurant sur la liste d'une association titulaire de permis est accompagné des coordonnées permettant de la joindre, du nom de la ville où est situé son domicile et des informations permettant à l'employeur de valider le respect des critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Il peut être accompagné de tout autre renseignement pertinent dont la diffusion est autorisée par le salarié.

D. 1205-2012, a. 15.

16. La Commission transmet à l'employeur copie des listes reçues dans le délai prévu par l'article 12, dans les meilleurs délais au fur et à mesure de leur réception. La Commission confirme la transmission à l'employeur d'une liste à l'association titulaire de permis dont elle provient. Une liste reçue hors délai n'est pas transmise.

La Commission ne valide pas les renseignements figurant sur ces listes.

D. 1205-2012, a. 16.

17. Après la confirmation que sa liste a été transmise à l'employeur, une association titulaire de permis peut communiquer avec la personne responsable de la demande.

L'employeur peut également communiquer avec les associations titulaires de permis afin d'obtenir des précisions sur un salarié référé.

En aucun temps, une communication prévue par le présent article entre une association titulaire de permis ou son représentant et un employeur ou sa personne responsable ne peut permettre la référence de salariés autres que ceux figurant sur la liste transmise en application de l'article 13.

D. 1205-2012, a. 17.

18. L'employeur avec qui une association titulaire de permis communique en vertu du premier alinéa de l'article 17 doit, lors de la transmission d'un avis d'embauche en application des dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1), indiquer le nom de cette association titulaire de permis et de son représentant.

D. 1205-2012, a. 18.

SECTION III **SITUATIONS D'URGENCE**

19. Dans la présente section, on entend par «situation d'urgence», une situation lors de laquelle des travaux doivent être exécutés sans délai pour éviter des dommages matériels à l'employeur ou au donneur d'ouvrage ou un danger pour la santé ou la sécurité du public.

Le besoin pressant d'un salarié ou l'application potentielle ou avérée d'une clause contractuelle de pénalité, notamment pour retard dans la livraison des travaux, ne constitue pas une situation d'urgence au sens de la présente section.

D. 1205-2012, a. 19.

20. L'existence d'une situation d'urgence suspend l'application des sections I et II.

D. 1205-2012, a. 20.

21. En situation d'urgence, l'employeur communique avec les associations titulaires de permis de son choix afin de les informer de la situation et de ses besoins de main-d'œuvre.

Toute association titulaire de permis peut alors lui référer des salariés selon les modalités dont il convient.

D. 1205-2012, a. 21.

22. Dans les 24 heures de la référence, toute association titulaire de permis transmet au Service une liste des salariés référés. Cette liste mentionne le nom de l'employeur ainsi que le fait que ce dernier a déclaré être en situation d'urgence.

D. 1205-2012, a. 22.

23. Dans les 48 heures de la situation d'urgence, l'employeur transmet au Service un rapport indiquant les renseignements suivants:

1° la date de la situation d'urgence, son lieu, sa nature et ses conséquences prévisibles sur les biens matériels de l'employeur ou du donneur d'ouvrage ou encore sur la santé ou la sécurité du public;

2° les associations titulaires de permis qu'il a contactées et le nom et les coordonnées de leurs représentants;

3° l'identité des salariés embauchés et, pour chacun des salariés, son métier, son occupation et, s'il y a lieu, sa spécialité ou l'activité qu'il peut exercer, ainsi que le nom de l'association titulaire de permis qui l'a référé.

Le rapport transmis dans le délai prescrit tient lieu de la déclaration que doit faire l'employeur en vertu des dispositions du paragraphe 1 de l'article 107.8 de la Loi.

D. 1205-2012, a. 23.

24. Le Service peut requérir de toute association titulaire de permis visée par l'article 22 ou identifiée en application du paragraphe 2 de l'article 23, un rapport circonstancié de ses activités en lien avec la situation d'urgence, dans la forme et le délai qu'il indique. Il peut également, de la même manière, requérir de l'employeur ou de l'association titulaire de permis toute précision qu'il estime nécessaire à la suite de la réception d'un rapport.

D. 1205-2012, a. 24.

SECTION IV **DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS**

25. Tout salarié met à jour ses disponibilités aux fins des activités du Service en les communiquant aux coordonnées que la Commission détermine.

La mise à jour de ses disponibilités par un salarié lui permet notamment de faire connaître au Service son désir d'être référé même s'il travaille ou, à l'inverse, son désir de ne pas l'être même s'il ne travaille pas.

Lorsqu'un salarié a exprimé son désir d'être référé même s'il travaille, la Commission précise que le salarié est « en emploi » à l'occasion de toute référence qu'elle fait de lui en vertu de l'article 7 ou 8.

D. 1205-2012, a. 25.

SECTION V **RAPPORT**

26. La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente.

Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service.

D. 1205-2012, a. 26.

27. (Omis).

D. 1205-2012, a. 27.

RÉFÉRENCES
D. 1205-2012, 2013 G.O. 2, 8

ANNEXE 6

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

Québec 

© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1^{er} avril 2014
Ce document a valeur officielle.

chapitre R-20, r. 8.1

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

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(chapitre R-20, à. 123, 1^{er} alinéa, par. 8.7)

SECTION I PERMIS

1. Le permis de service de référence de main-d'œuvre autorise l'association qui en est titulaire à référer, par la voie du Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec en application de l'article 107.7 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 (chapitre R-20), des salariés exerçant les métiers et les occupations qu'il indique, dans les régions qu'il indique.

Les régions que peut indiquer un permis sont celles décrites dans le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1).

Malgré le premier alinéa, une association titulaire d'un permis de service de référence peut référer des membres dans une région non visée par son permis lorsqu'elle y est autorisée en application des dispositions d'un règlement pris en vertu du paragraphe 8.6 du premier alinéa de l'article 123 de la Loi.

D. 1101-2012, a. 1.

2. Le permis délivré à une association de salariés lui permet de référer ses membres.

Le permis délivré à l'association d'employeurs, à une association d'entrepreneurs ou à une association sectorielle d'employeurs au sens de l'article 1 de la Loi lui permet de référer les salariés inscrits à son service de référence.

D. 1101-2012, a. 2.

3. Deux associations de salariés liées ne peuvent obtenir un permis pour la référence des mêmes salariés.

Dans le présent règlement, on entend par « associations de salariés liées », 2 associations de salariés dont l'une est affiliée à l'autre.

D. 1101-2012, a. 3.

4. Le permis entre en vigueur le jour de sa délivrance ou à la date ultérieure qui y est indiquée. Il est valide pour une durée de 3 ans.

D. 1101-2012, a. 4.

5. Le permis comporte notamment les mentions suivantes:

1^o le nom et l'adresse du siège de l'association qui en est titulaire et, s'il s'agit d'une association de salariés affiliée à une association représentative, le nom de cette dernière;

- 2° les dates de son entrée en vigueur et de son expiration;
- 3° tout métier, toute occupation et toute région qu'il vise;
- 4° le nom du répondant.

Le permis porte la signature du ministre du Travail.

D. 1101-2012, a. 5.

6. Le permis ne peut être transféré.

D. 1101-2012, a. 6.

SECTION II

DÉLIVRANCE, MODIFICATION ET RENOUVELLEMENT

§1. Conditions de délivrance

7. L'association doit, pour obtenir un permis de service de référence de main-d'œuvre, en faire la demande au Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre institué en vertu de l'article 107.4 de la Loi.

D. 1101-2012, a. 7.

8. La demande ne peut viser un métier ou une occupation qui n'est pas exercé par les membres de l'association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas.

Elle ne peut, non plus, viser une région dans laquelle l'association n'exerce pas ses activités.

D. 1101-2012, a. 8.

9. La demande est présentée à l'aide du formulaire prescrit par le Bureau et indique:

- 1° le nom de l'association, l'adresse de son siège et les autres coordonnées permettant de la joindre;
- 2° les régions dans lesquelles l'association exerce ses activités;
- 3° les métiers ou les occupations exercés par les membres de l'association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas et, s'il s'agit d'une association de salariés, l'existence de toute association de salariés liée dont les membres exercent les mêmes métiers ou les mêmes occupations dans une région visée par le paragraphe 2;
- 4° les noms de tout dirigeant ou représentant de l'association, en précisant leur rôle au sein de celle-ci et en identifiant celui qui est désigné pour agir à titre de répondant auprès du Bureau;
- 5° tout métier, toute occupation et toute région qu'elle vise.

Dans le présent règlement, le mot «représentant» inclut toute personne appelée à déterminer les salariés qui seront référés ou à joindre ceux-ci à cette fin.

D. 1101-2012, a. 9.

10. La demande est signée par le président de l'association ou par son répondant et est accompagnée des documents suivants:

ANNEXE 6

1^o l'acte de constitution de l'association, ses règlements et statuts, ainsi qu'un document faisant foi de son affiliation à une association représentative, le cas échéant;

2^o une copie certifiée de la résolution autorisant la demande de permis, laquelle indique tout métier, toute occupation et toute région qu'elle vise;

3^o une déclaration assermentée du président de l'association ou de son répondant faisant état de l'existence ou de l'absence de condamnations criminelles ou pénales au cours des 5 années précédant la demande concernant chacun des dirigeants ou représentants de l'association en fonction au moment de la demande et, en cas de condamnation, les documents en attestant.

D. 1101-2012, a. 10.

11. En outre des documents prévus par l'article 10, l'association de salariés liée qui demande un permis doit transmettre une entente écrite dans laquelle les 2 associations liées confirment leur volonté à l'effet que l'association demanderesse soit celle qui, des deux, sera responsable de la référence de leurs membres concernant tout métier, toute occupation et toute région que vise l'entente.

D. 1101-2012, a. 11.

§2. *Décision concernant la délivrance*

12. La décision concernant la délivrance du permis est prise dans les 30 jours de la réception de la demande. Toutefois, si des observations sont requises en application des dispositions de la présente sous-section, la décision est prise au plus tard dans les 30 jours de la fin du délai alloué pour les présenter.

La demande de permis n'est considérée reçue qu'à compter du moment où tous les renseignements et documents exigés en application de la sous-section 1 ont été fournis.

D. 1101-2012, a. 12.

13. Le Bureau délivre le permis si l'ensemble des conditions de délivrance sont satisfaites.

D. 1101-2012, a. 13.

14. Le Bureau refuse la délivrance du permis dans les cas suivants:

1^o l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis;

2^o l'ensemble des métiers, des occupations et des régions que la demande vise est couvert par un permis délivré à une association de salariés liée;

3^o l'association a tenté d'obtenir la délivrance du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4^o l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir la délivrance du permis.

D. 1101-2012, a. 14.

15. Le Bureau délivre un permis différent de celui que l'association a demandé dans les cas suivants:

1^o les métiers ou les occupations que la demande vise ne correspondent pas totalement aux métiers ou aux occupations exercés par les salariés que représente cette association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas;

2^o les régions que la demande vise ne correspondent pas totalement aux régions dans lesquelles elle exerce ses activités;

3^o certains des métiers, des occupations et des régions que la demande vise sont couverts par un permis délivré à une association de salariés liée.

D. 1101-2012, a. 15.

16. S'il a l'intention de refuser la délivrance d'un permis ou de délivrer un permis différent de celui demandé, le Bureau doit, dans les 30 jours de la réception de la demande, notifier par écrit à l'association le préavis prescrit par l'article 5 de la Loi sur la justice administrative (chapitre J-3) et lui accorder un délai d'au moins 10 jours pour présenter ses observations.

D. 1101-2012, a. 16.

17. S'il refuse la délivrance du permis ou s'il délivre un permis différent de celui demandé, le Bureau rend par écrit une décision motivée.

D. 1101-2012, a. 17.

§3 Procédure spéciale à défaut de l'entente prévue par l'article 11

18. Malgré l'article 12, une demande est considérée valablement reçue même en l'absence de l'entente prévue par l'article 11.

Dans un tel cas, le Bureau avise l'autre association de salariés liée de la demande et, s'il n'a pas déjà reçu une demande à cet effet de sa part, de son droit de demander un permis et des conséquences d'une renonciation. L'avis indique les délais, respectivement d'au plus 10 jours et d'au plus 30 jours, dont l'association liée dispose pour faire part de son intention et, s'il y a lieu, pour formuler une demande conformément aux dispositions de la sous-section 1. Copie de l'avis est transmise à l'association demanderesse.

Le défaut de répondre ou de formuler une demande dans le délai alloué équivaut à une renonciation. Le Bureau rend sa décision dans les 30 jours de la renonciation, le cas échéant. Les articles 13 à 17 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 18.

19. Lorsque les 2 associations de salariés liées demandent la délivrance d'un permis visant un même métier ou une même occupation dans une même région, le Bureau les en informe et requiert leurs observations, dans le délai d'au moins 10 jours qu'il alloue. Ces observations portent sur les raisons qui expliquent le défaut d'une entente prévue par l'article 11, sur les moyens dont dispose ou qu'entend prendre l'association pour remplir ses fonctions de référence avec efficacité, ainsi que sur tout autre fait susceptible de supporter la demande de permis.

La décision concernant la délivrance du permis est prise au plus tard dans les 30 jours de la fin du délai alloué aux associations de salariés liées pour présenter leurs observations.

Les articles 13 à 17 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires. Entre autres adaptations, le préavis prévu par l'article 16 est transmis aux 2 associations de salariés liées.

D. 1101-2012, a. 19.

§4 Registre

20. Le Bureau publie sur Internet un registre des associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre, dans lequel il consigne les mentions prévues par le premier alinéa de l'article 5.

ANNEXE 6

Le registre contient également mention de toute sanction imposée en vertu de la section IV, conformément aux dispositions de l'article 51, ainsi que, pendant 2 ans, de tout refus de renouvellement.

D. 1101-2012, a. 20.

§5. *Modification*

21. L'association titulaire d'un permis peut en demander la modification pour y ajouter ou pour y retrancher un métier, une occupation ou une région.

D. 1101-2012, a. 21.

22. La demande de modification est présentée à l'aide du formulaire prescrit par le Bureau. Elle expose les motifs justifiant la modification demandée et contient une mise à jour de l'information prévue par l'article 9.

L'entente prévue par l'article 11 y est jointe s'il y a lieu.

D. 1101-2012, a. 22.

23. La demande de modification est signée par le président de l'association ou par son répondant et est accompagnée d'une copie certifiée de la résolution favorisant.

D. 1101-2012, a. 23.

24. L'acceptation d'une demande de modification entraîne la délivrance d'un nouveau permis, valide pour 3 ans.

Le Bureau peut exiger la remise du permis auquel se substitue le nouveau permis.

D. 1101-2012, a. 24.

25. Les articles 12 et 16 à 19 s'appliquent à la demande de modification, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 25.

26. Le Bureau modifie le permis si l'ensemble des conditions de délivrance prévues par les articles 7 à 11 sont satisfaites, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 26.

27. Le Bureau refuse la modification du permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis prévues par les articles 7 à 11, compte tenu des adaptations nécessaires;

2° l'ensemble des métiers, des occupations et des régions dont l'ajout est demandé est couvert par un permis délivré à une association de salariés liée;

3° l'association a tenté d'obtenir la modification du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel

du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir la modification du permis.

D. 1101-2012, a. 27.

28. Le Bureau délivre un permis modifié différent de celui que l'association a demandé dans les cas suivants:

1^o les métiers ou les occupations dont l'ajout est demandé ne correspondent pas totalement aux métiers ou aux occupations exercés par les salariés que représente cette association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas;

2^o les régions dont l'ajout est demandé ne correspondent pas totalement aux régions dans lesquelles elle exerce ses activités;

3^o certains des métiers, des occupations et des régions dont l'ajout est demandé sont couverts par un permis délivré à une association de salariés liée.

D. 1101-2012, a. 28.

§5. Renouvellement

29. Le permis est renouvelable aux conditions prévues par les articles 7 à 11, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 29.

30. Le Bureau fait parvenir à l'association un avis indiquant la date d'expiration de son permis au moins 60 jours avant celle-ci.

Le défaut de recevoir l'avis ne libère pas l'association de ses obligations.

D. 1101-2012, a. 30.

31. L'association doit faire parvenir sa demande de renouvellement de permis au moins 30 jours avant la date d'expiration de son permis.

D. 1101-2012, a. 31.

32. Malgré l'article 29, l'association qui formule sa demande de renouvellement dans les délais prévus est dispensée de fournir un document qu'elle a déjà fourni avec une demande précédente, si elle atteste que les renseignements que contient ce document sont encore à jour. Toutefois, dans tous les cas, la demande est accompagnée de la déclaration prévue par le paragraphe 3 de l'article 10.

D. 1101-2012, a. 32.

33. Les articles 12, 16 et 17 s'appliquent à la demande de renouvellement, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 33.

34. Le Bureau renouvelle le permis si l'ensemble des conditions de délivrance prévues par les articles 7 à 10 sont satisfaites, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 34.

35. Le Bureau refuse le renouvellement du permis dans les cas suivants:

ANNEXE 6

1^o l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis prévues par les articles 7 à 10, compte tenu des adaptations nécessaires;

2^o l'association ou un de ses dirigeants ou représentants à quelque titre que ce soit, en fonction au moment de la demande, a été déclaré coupable au cours des 5 ans précédant la demande, d'une infraction criminelle ou pénale qui, de l'avis du Bureau, a un lien avec la référence de main-d'œuvre ou le placement syndical;

3^o l'association a tenté d'obtenir le renouvellement du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4^o l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violence, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir le renouvellement du permis

D. 1101-2012, a. 35.

36. Le Bureau peut renouveler le permis de l'association tout en le modifiant si la demande en est faite conformément aux dispositions de la sous-section 5 ou, à défaut, pour y retrancher des métiers, des occupations ou des régions lorsque ceux-ci ne correspondent plus aux métiers, aux occupations ou aux régions identifiés dans la demande de renouvellement en application de l'article 9.

D. 1101-2012, a. 36

SECTION III

NORMES APPLICABLES AUX ASSOCIATIONS TITULAIRES D'UN PERMIS

§1 Disposition générale

37. Dans l'exercice de ses activités, l'association titulaire d'un permis doit respecter les normes prévues dans la présente section.

D. 1101-2012, a. 37.

§2 Tenue d'un registre et relations avec le Bureau

38. L'association doit constituer et tenir un registre des demandes reçues et des références faites entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Elle doit conserver tout registre constitué pour une période de 3 ans.

D. 1101-2012, a. 38.

39. L'association doit permettre au Bureau l'accès à ses registres et lui en remettre copie sur demande.

D. 1101-2012, a. 39.

40. L'association doit informer sans délai le Bureau de toute modification dont fait l'objet un renseignement ou un document requis par le présent règlement, notamment en cas de changement de dirigeant ou de représentant.

D. 1101-2012, a. 40.

41. L'association doit répondre dans le délai et selon les modalités que le Bureau indique à toute demande portant sur la mise à jour des renseignements ou documents la concernant.

D. 1101-2012, a. 41.

§3. Éthique

42. Dans l'ensemble de ses activités relatives à la référence de main-d'œuvre, l'association doit agir selon les exigences de la bonne foi, notamment en adoptant un comportement exempt de toute forme de discrimination et d'intimidation.

D. 1101-2012, a. 42.

43. L'association ne peut, à l'égard d'un salarié,

1° le privilégier ou le défavoriser, notamment pour un motif lié à la participation de ce salarié à ses activités ou à ses instances;

2° le défavoriser en raison de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi ou un règlement pris pour son application.

D. 1101-2012, a. 43.

44. L'association ne peut exiger le paiement de frais spécifiques pour une référence ou pour l'inscription à un service de référence.

D. 1101-2012, a. 44.

45. L'association doit se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence, notamment en ce qui concerne ses critères de référence, qu'elle publie sur son site Internet. Le code d'éthique doit minimalement comporter les éléments mentionnés aux articles 42 et 43.

Ce code et ces règles sont transmis au Bureau dans les 6 mois de la délivrance du permis. Une mise à jour est également transmise dans les 6 mois d'un renouvellement. Le défaut de transmettre ce code et ces règles entraîne la suspension du permis en vertu du paragraphe 2 du premier alinéa de l'article 45.

Ce code et ces règles sont rendus accessibles par le registre publié conformément à l'article 20.

D. 1101-2012, a. 45.

SECTION IV SANCTIONS ADMINISTRATIVES

46. Le Bureau peut, pour la période qu'il détermine, suspendre ou restreindre un permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait plus à l'une des conditions de délivrance du permis;

2° l'association contrevient à une norme prévue par la section III;

3° l'association a obtenu sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements la délivrance, la modification, le renouvellement ou la levée d'une suspension ou d'une restriction du permis;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission, en lien avec la référence de main-d'œuvre.

Une restriction peut notamment prévoir l'interdiction de référer pour un métier particulier ou pour une occupation, l'interdiction de référer dans une région ou interdire à une personne d'agir en référence au

ANNEXE 6

nom d'une association titulaire de permis. L'interdiction visant une personne peut s'appliquer à plusieurs titulaires de permis.

D. 1101-2012, a. 46.

47. Le Bureau peut prolonger la suspension ou la restriction pour le temps qu'il détermine.

D. 1101-2012, a. 47.

48. Le Bureau peut révoquer le permis pour un motif prévu par l'article 46 si la gravité du manquement le justifie, notamment lorsque l'association ou un de ses dirigeants ou représentants à quelque titre que ce soit est reconnu coupable d'une infraction criminelle ou pénale qui, de l'avis du Bureau, a un lien avec la référence de main-d'œuvre ou le placement syndical.

D. 1101-2012, a. 48.

49. Le Bureau doit, avant de prendre une décision en vertu de l'article 46, 47 ou 48, notifier par écrit à l'association le préavis prescrit par l'article 5 de la Loi sur la justice administrative (chapitre J-3) et lui accorder un délai d'au moins 10 jours pour présenter ses observations.

Il doit rendre par écrit une décision motivée dans les 30 jours de la fin du délai accordé pour présenter des observations.

D. 1101-2012, a. 49.

50. Le Bureau peut révoquer un permis sans préavis si cette association l'avise par écrit qu'elle a cessé toute activité de référence.

D. 1101-2012, a. 50.

51. Une sanction imposée en vertu de la présente section est rendue publique par la mention qui en est faite au registre des associations titulaires de permis de référence de main-d'œuvre tenu par le Bureau.

Une telle mention doit apparaître au registre pendant la durée de la sanction ou, s'il s'agit d'une révocation, pendant 2 ans.

D. 1101-2012, a. 51.

52. L'imposition d'une restriction visant un métier, une occupation ou une région emporte la délivrance d'un nouveau permis valide pour la durée de la restriction, en remplacement du permis originellement délivré.

Lorsque la restriction prend fin avant la date à laquelle le permis remplacé aurait expiré, celui-ci est restitué à l'association si le Bureau en a exigé la remise conformément à l'article 53.

D. 1101-2012, a. 52.

53. Le Bureau peut exiger la remise de tout permis suspendu, révoqué ou remplacé.

D. 1101-2012, a. 53.

54. L'association peut demander la levée de la suspension ou de la restriction lorsque des faits nouveaux susceptibles de justifier une décision différente peuvent être soulevés. L'article 49 s'applique alors.

D. 1101-2012, a. 54.

55. L'association qui est sous le coup d'une révocation de permis en vertu d'une décision prise en application des dispositions de l'article 48 depuis moins de 2 ans ne peut présenter une demande de permis, à moins qu'elle n'expose des faits nouveaux susceptibles de justifier une décision différente.

Il en va de même lorsque la délivrance d'un permis ou son renouvellement lui a été refusé pour un motif prévu par le paragraphe 3 ou 4 de l'article 14 ou 35.

D. 1101-2012, a. 55.

56. Une association de salariés ne peut demander un permis aux fins de référer des salariés qui ne peuvent plus l'être en raison d'une sanction imposée en application de l'article 46, 47 ou 48 à une association de salariés qui lui est liée.

Cette interdiction vaut pour la période d'application de la sanction ou pour 2 ans s'il s'agit d'une révocation de permis.

D. 1101-2012, a. 56.

SECTION V **RECOURS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

57. Une association qui se croit lésée par une décision rendue par le Bureau en application du présent règlement peut, dans les 30 jours de sa notification, la contester par écrit devant la Commission des relations du travail.

Une telle demande constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence.

D. 1101-2012, a. 57.

58. (Omis)

D. 1101-2012, a. 58.

RÉFÉRENCES
D. 1101-2012, 2012 G.O. 2, 5131

Annexe 9

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



© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er septembre 2014
Ce document a valeur officielle.

chapitre R-20, r. 14.1

Règlement sur le Service de référence de main-d'oeuvre de l'industrie de la construction

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

(chapitre R-20, a. 123, 1^{er} al., par. 8.6)

SECTION I DÉCLARATION

1. La déclaration de besoin de main-d'oeuvre que l'employeur doit faire au Service de référence de main-d'oeuvre en application des dispositions du paragraphe 1 de l'article 107.8 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), comporte les mentions suivantes:

- 1° son nom et ses coordonnées;
- 2° le nom de la personne responsable de la demande et ses coordonnées;
- 3° le nombre de salariés requis;
- 4° le métier ou l'occupation des salariés requis et, s'il y a lieu, leur spécialité ou l'activité qu'ils doivent pouvoir exercer;
- 5° s'il s'agit d'un métier, le statut de compagnon ou d'apprenti s'il y a lieu;
- 6° la région et la sous-région où doit s'effectuer principalement le travail;
- 7° la date prévue de l'embauche et, si elle est déterminée, sa durée.

L'employeur peut également indiquer tout autre élément pertinent tels la période d'apprentissage dans le cas d'un apprenti, une formation spécifique, le secteur d'activité ou le chantier pour lequel des travaux sont requis.

Dans le présent règlement, on entend par:

1° «Service de référence de main-d'oeuvre» ou «Service», le Service de référence de main-d'oeuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec en application de l'article 107.7 de la Loi;

2° «employeur», un employeur au sens du paragraphe *j* du premier alinéa de l'article 1 de la Loi.

D. 1205-2012, a. 1.

2. La déclaration est transmise suivant la manière prévue par la Commission.

D. 1205-2012, a. 2.

3. Une demande de numéro d'embauche, formulée conformément aux dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1) tient lieu

de déclaration de besoin de main-d'oeuvre pour l'employeur qui embauche directement un salarié sans qu'une référence du Service ne lui soit nécessaire.

D. 1205-2012, a. 3.

SECTION II

FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DU SERVICE DE RÉFÉRENCE

§1. Information aux associations titulaires de permis aux fins de leur participation au Service de référence et communications avec les employeurs

4. Dans les meilleurs délais, dès la réception d'une déclaration de besoin de main-d'oeuvre conforme aux dispositions de l'article 1, la Commission en avise toute association titulaire d'un permis de référence l'autorisant à référer des salariés visés par cette déclaration et rend cette dernière disponible.

La Commission doit également en aviser toute association titulaire d'un permis de référence autorisée à référer des salariés du métier ou de l'occupation visé dans une autre région lorsqu'il est prévisible que l'employeur pourra recourir à des salariés hors région. Ces associations sont alors autorisées à référer des salariés hors région pour les seules fins de cette déclaration de besoin de main-d'oeuvre.

D. 1205-2012, a. 4.

5. Les associations titulaires de permis peuvent requérir des compléments d'information concernant la déclaration de besoin de main-d'oeuvre en transmettant une demande à cet effet au Service, suivant la manière prévue par la Commission.

Le Service transmet cette demande de complément d'information sans délai à l'employeur et, si elle est reçue à l'intérieur du délai prévu par l'article 12, transmet la réponse de l'employeur à l'association titulaire de permis d'où est provenue la demande.

L'employeur peut aussi communiquer, suivant la manière prévue par la Commission, avec les associations titulaires de permis afin de préciser sa demande.

D. 1205-2012, a. 5.

6. L'employeur met à jour sa déclaration de besoin de main-d'oeuvre dans les meilleurs délais et modifie ou précise les besoins ou les critères qui y sont mentionnés. Les articles 4 et 5 s'appliquent alors.

D. 1205-2012, a. 6.

§2. Réponse de la Commission à l'employeur

7. La Commission transmet dans les meilleurs délais à l'employeur une liste des salariés répondant aux critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Un salarié ne peut être référé plus d'une fois au cours d'une journée, sauf si tous les salariés pouvant être référés l'ont déjà été.

La liste contient un nombre de salariés au moins égal à celui demandé par l'employeur lorsque ceux-ci sont disponibles en nombre suffisant. Les femmes répondant aux critères énoncés dans la déclaration en application du premier alinéa de l'article 1 sont toutes référées, alors que les hommes sont référés selon les ratios suivants:

- 1° au plus 10 pour une demande d'un salarié;
- 2° au plus 20 pour une demande de 2 à 5 salariés;
- 3° au plus 30 pour une demande de 6 à 10 salariés;

4° au plus 40 pour une demande de 11 à 20 salariés;

5° au plus 50 pour une demande de 21 à 35 salariés;

6° au plus un nombre équivalent à 150% du nombre demandé pour toute demande supérieure à 35 salariés.

Le Service doit être accessible et disponible en tout temps selon les modalités que la Commission détermine.

D. 1205-2012, a. 7.

8. La Commission offre aussi un service de référence personnalisé par lequel elle s'assure de l'intérêt des salariés par un contact personnel avec ceux-ci.

Ce service peut être offert à l'employeur lorsqu'il n'a pas réussi à combler ses besoins à partir des listes transmises en application des articles 7 et 13.

L'employeur qui est dans une situation visée par le deuxième alinéa peut également demander que la Commission lui transmette une nouvelle liste conforme aux dispositions de l'article 7.

D. 1205-2012, a. 8.

9. Toute liste de salariés transmise par la Commission en application de la présente sous-section présente en premier lieu les femmes et ensuite les hommes.

Les femmes et les hommes sont classés selon le nombre d'heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant.

D. 1205-2012, a. 9.

10. En cas d'insuffisance du nombre de salariés répondant à l'ensemble des critères énoncés dans la déclaration de l'employeur en application du premier alinéa de l'article 1, la Commission réfère des salariés d'une autre sous-région ou, en conformité avec les règles applicables, d'une autre région. Hormis la sous-région ou la région de provenance, ces salariés doivent répondre aux critères mentionnés dans la déclaration de l'employeur en application du premier alinéa de l'article 1.

Ces salariés sont présentés sur la liste à la suite des salariés de la sous-région visée. L'article 9 s'applique à la présentation et au classement de ces salariés, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1205-2012, a. 10.

11. Le nom de chaque salarié figurant sur la liste est accompagné en outre des coordonnées permettant de le joindre, du nom de la ville où est situé son domicile et des informations permettant à l'employeur de valider le respect des critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Il peut être accompagné de tout autre renseignement pertinent dont la diffusion est autorisée par le salarié.

D. 1205-2012, a. 11.

§3. Réponse des associations titulaires de permis

12. L'association titulaire de permis peut répondre à la demande de l'employeur dans les 48 heures de la réception de l'avis prévu par l'article 4.

D. 1205-2012, a. 12.

13. L'association titulaire de permis qui répond à la demande transmet à la Commission, suivant la manière prévue par cette dernière, la liste des salariés qu'elle réfère. Le nom du représentant de l'association y apparaît, ainsi que ses coordonnées.

Les ratios maximums prévus par le deuxième alinéa de l'article 7 s'appliquent pour l'ensemble des salariés référés par l'association titulaire de permis.

D. 1205-2012, a. 13.

14. Sous réserve du deuxième alinéa, les salariés référés doivent répondre à l'ensemble des critères mentionnés par l'employeur dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Ils doivent également, dans la mesure où l'association titulaire de permis possède l'information pertinente, répondre aux critères mentionnés par l'employeur dans sa déclaration en application du deuxième alinéa de cet article.

En cas d'insuffisance du nombre de salariés répondant aux critères énoncés dans la déclaration de l'employeur en application de l'article 1, l'association titulaire de permis peut référer des salariés d'une autre sous-région ou, si elle y est autorisée en application du deuxième alinéa de l'article 4, d'une autre région. Hormis la sous-région ou la région de provenance, ces salariés doivent répondre aux critères mentionnés dans la déclaration de l'employeur en application de l'article 1, conformément à ce que prévoit le premier alinéa.

D. 1205-2012, a. 14.

15. Le nom de chaque salarié figurant sur la liste d'une association titulaire de permis est accompagné des coordonnées permettant de le joindre, du nom de la ville où est situé son domicile et des informations permettant à l'employeur de valider le respect des critères mentionnés dans sa déclaration en application du premier alinéa de l'article 1. Il peut être accompagné de tout autre renseignement pertinent dont la diffusion est autorisée par le salarié.

D. 1205-2012, a. 15.

16. La Commission transmet à l'employeur copie des listes reçues dans le délai prévu par l'article 12, dans les meilleurs délais au fur et à mesure de leur réception. La Commission confirme la transmission à l'employeur d'une liste à l'association titulaire de permis dont elle provient. Une liste reçue hors délai n'est pas transmise.

La Commission ne valide pas les renseignements figurant sur ces listes.

D. 1205-2012, a. 16.

17. Après la confirmation que sa liste a été transmise à l'employeur, une association titulaire de permis peut communiquer avec la personne responsable de la demande.

L'employeur peut également communiquer avec les associations titulaires de permis afin d'obtenir des précisions sur un salarié référé.

En aucun temps, une communication prévue par le présent article entre une association titulaire de permis ou son représentant et un employeur ou sa personne responsable ne peut permettre la référence de salariés autres que ceux figurant sur la liste transmise en application de l'article 13.

D. 1205-2012, a. 17.

18. L'employeur avec qui une association titulaire de permis communique en vertu du premier alinéa de l'article 17 doit, lors de la transmission d'un avis d'embauche en application des dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1), indiquer le nom de cette association titulaire de permis et de son représentant.

D. 1205-2012, a. 18.

SECTION III SITUATIONS D'URGENCE

19. Dans la présente section, on entend par «situation d'urgence», une situation lors de laquelle des travaux doivent être exécutés sans délai pour éviter des dommages matériels à l'employeur ou au donneur d'ouvrage ou un danger pour la santé ou la sécurité du public.

Le besoin pressant d'un salarié ou l'application potentielle ou avérée d'une clause contractuelle de pénalité, notamment pour retard dans la livraison des travaux, ne constitue pas une situation d'urgence au sens de la présente section.

D. 1205-2012, a. 19.

20. L'existence d'une situation d'urgence suspend l'application des sections I et II.

D. 1205-2012, a. 20.

21. En situation d'urgence, l'employeur communique avec les associations titulaires de permis de son choix afin de les informer de la situation et de ses besoins de main-d'oeuvre.

Toute association titulaire de permis peut alors lui référer des salariés selon les modalités dont ils conviennent.

D. 1205-2012, a. 21.

22. Dans les 24 heures de la référence, toute association titulaire de permis transmet au Service une liste des salariés référés. Cette liste mentionne le nom de l'employeur ainsi que le fait que ce dernier a déclaré être en situation d'urgence.

D. 1205-2012, a. 22.

23. Dans les 48 heures de la situation d'urgence, l'employeur transmet au Service un rapport indiquant les renseignements suivants:

1° la date de la situation d'urgence, son lieu, sa nature et ses conséquences prévisibles sur les biens matériels de l'employeur ou du donneur d'ouvrage ou encore sur la santé ou la sécurité du public;

2° les associations titulaires de permis qu'il a contactées et le nom et les coordonnées de leurs représentants;

3° l'identité des salariés embauchés et, pour chacun des salariés, son métier, son occupation et, s'il y a lieu, sa spécialité ou l'activité qu'il peut exercer, ainsi que le nom de l'association titulaire de permis qui l'a référé.

Le rapport transmis dans le délai prescrit tient lieu de la déclaration que doit faire l'employeur en vertu des dispositions du paragraphe 1 de l'article 107.8 de la Loi.

D. 1205-2012, a. 23.

24. Le Service peut requérir de toute association titulaire de permis visée par l'article 22 ou identifiée en application du paragraphe 2 de l'article 23, un rapport circonstancié de ses activités en lien avec la situation d'urgence, dans la forme et le délai qu'il indique. Il peut également, de la même manière, requérir de l'employeur ou de l'association titulaire de permis toute précision qu'il estime nécessaire à la suite de la réception d'un rapport.

D. 1205-2012, a. 24.

SECTION IV

DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS

25. Tout salarié met à jour ses disponibilités aux fins des activités du Service en les communiquant aux coordonnées que la Commission détermine.

La mise à jour de ses disponibilités par un salarié lui permet notamment de faire connaître au Service son désir d'être référé même s'il travaille ou, à l'inverse, son désir de ne pas l'être même s'il ne travaille pas.

Lorsqu'un salarié a exprimé son désir d'être référé même s'il travaille, la Commission précise que le salarié est «en emploi» à l'occasion de toute référence qu'elle fait de lui en vertu de l'article 7 ou 8.

D. 1205-2012, a. 25.

SECTION V

RAPPORT

26. La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente.

Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service.

D. 1205-2012, a. 26.

27. *(Omis).*

D. 1205-2012, a. 27.

RÉFÉRENCES

D. 1205-2012, 2013 G.O. 2, 8

Annexe 10

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



© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er septembre 2014
Ce document a valeur officielle.

chapitre R-20, r. 8.1

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

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

(chapitre R-20, a. 123, 1^{er} alinéa, par. 8.7)

SECTION I

PERMIS

1. Le permis de service de référence de main-d'oeuvre autorise l'association qui en est titulaire à référer, par la voie du Service de référence de main-d'oeuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec en application de l'article 107.7 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), des salariés exerçant les métiers et les occupations qu'il indique, dans les régions qu'il indique.

Les régions que peut indiquer un permis sont celles décrites dans le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1).

Malgré le premier alinéa, une association titulaire d'un permis de service de référence peut référer des membres dans une région non visée par son permis lorsqu'elle y est autorisée en application des dispositions d'un règlement pris en vertu du paragraphe 8.6 du premier alinéa de l'article 123 de la Loi.

D. 1101-2012, a. 1.

2. Le permis délivré à une association de salariés lui permet de référer ses membres.

Le permis délivré à l'association d'employeurs, à une association d'entrepreneurs ou à une association sectorielle d'employeurs au sens de l'article 1 de la Loi lui permet de référer les salariés inscrits à son service de référence.

D. 1101-2012, a. 2.

3. Deux associations de salariés liées ne peuvent obtenir un permis pour la référence des mêmes salariés.

Dans le présent règlement, on entend par «associations de salariés liées», 2 associations de salariés dont l'une est affiliée à l'autre.

D. 1101-2012, a. 3.

4. Le permis entre en vigueur le jour de sa délivrance ou à la date ultérieure qui y est indiquée. Il est valide pour une durée de 3 ans.

D. 1101-2012, a. 4.

5. Le permis comporte notamment les mentions suivantes:

- 1° le nom et l'adresse du siège de l'association qui en est titulaire et, s'il s'agit d'une association de salariés affiliée à une association représentative, le nom de cette dernière;
- 2° les dates de son entrée en vigueur et de son expiration;
- 3° tout métier, toute occupation et toute région qu'il vise;
- 4° le nom du répondant.

Le permis porte la signature du ministre du Travail.

D. 1101-2012, a. 5.

- 6.** Le permis ne peut être transféré.

D. 1101-2012, a. 6.

SECTION II

DÉLIVRANCE, MODIFICATION ET RENOUELEMENT

§1. Conditions de délivrance

- 7.** L'association doit, pour obtenir un permis de service de référence de main-d'oeuvre, en faire la demande au Bureau des permis de service de référence de main-d'oeuvre institué en vertu de l'article 107.4 de la Loi.

D. 1101-2012, a. 7.

- 8.** La demande ne peut viser un métier ou une occupation qui n'est pas exercé par les membres de l'association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas.

Elle ne peut, non plus, viser une région dans laquelle l'association n'exerce pas ses activités.

D. 1101-2012, a. 8.

- 9.** La demande est présentée à l'aide du formulaire prescrit par le Bureau et indique:

- 1° le nom de l'association, l'adresse de son siège et les autres coordonnées permettant de la joindre;
- 2° les régions dans lesquelles l'association exerce ses activités;
- 3° les métiers ou les occupations exercés par les membres de l'association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas et, s'il s'agit d'une association de salariés, l'existence de toute association de salariés liée dont les membres exercent les mêmes métiers ou les mêmes occupations dans une région visée par le paragraphe 2;
- 4° les noms de tout dirigeant ou représentant de l'association, en précisant leur rôle au sein de celle-ci et en identifiant celui qui est désigné pour agir à titre de répondant auprès du Bureau;
- 5° tout métier, toute occupation et toute région qu'elle vise.

Dans le présent règlement, le mot «représentant» inclut toute personne appelée à déterminer les salariés qui seront référés ou à joindre ceux-ci à cette fin.

D. 1101-2012, a. 9.

- 10.** La demande est signée par le président de l'association ou par son répondant et est accompagnée des documents suivants:

1° l'acte de constitution de l'association, ses règlements et statuts, ainsi qu'un document faisant foi de son affiliation à une association représentative, le cas échéant;

2° une copie certifiée de la résolution autorisant la demande de permis, laquelle indique tout métier, toute occupation et toute région qu'elle vise;

3° une déclaration assermentée du président de l'association ou de son répondant faisant état de l'existence ou de l'absence de condamnations criminelles ou pénales au cours des 5 années précédant la demande concernant chacun des dirigeants ou représentants de l'association en fonction au moment de la demande et, en cas de condamnation, les documents en attestant.

D. 1101-2012, a. 10.

11. En outre des documents prévus par l'article 10, l'association de salariés liée qui demande un permis doit transmettre une entente écrite dans laquelle les 2 associations liées confirment leur volonté à l'effet que l'association demanderesse soit celle qui, des deux, sera responsable de la référence de leurs membres concernant tout métier, toute occupation et toute région que vise l'entente.

D. 1101-2012, a. 11.

§2. Décision concernant la délivrance

12. La décision concernant la délivrance du permis est prise dans les 30 jours de la réception de la demande. Toutefois, si des observations sont requises en application des dispositions de la présente sous-section, la décision est prise au plus tard dans les 30 jours de la fin du délai alloué pour les présenter.

La demande de permis n'est considérée reçue qu'à compter du moment où tous les renseignements et documents exigés en application de la sous-section 1 ont été fournis.

D. 1101-2012, a. 12.

13. Le Bureau délivre le permis si l'ensemble des conditions de délivrance sont satisfaites.

D. 1101-2012, a. 13.

14. Le Bureau refuse la délivrance du permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis;

2° l'ensemble des métiers, des occupations et des régions que la demande vise est couvert par un permis délivré à une association de salariés liée;

3° l'association a tenté d'obtenir la délivrance du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir la délivrance du permis.

D. 1101-2012, a. 14.

15. Le Bureau délivre un permis différent de celui que l'association a demandé dans les cas suivants:

1° les métiers ou les occupations que la demande vise ne correspondent pas totalement aux métiers ou aux occupations exercés par les salariés que représente cette association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas;

2° les régions que la demande vise ne correspondent pas totalement aux régions dans lesquelles elle exerce ses activités;

3° certains des métiers, des occupations et des régions que la demande vise sont couverts par un permis délivré à une association de salariés liée.

D. 1101-2012, a. 15.

16. S'il a l'intention de refuser la délivrance d'un permis ou de délivrer un permis différent de celui demandé, le Bureau doit, dans les 30 jours de la réception de la demande, notifier par écrit à l'association le préavis prescrit par l'article 5 de la Loi sur la justice administrative (chapitre J-3) et lui accorder un délai d'au moins 10 jours pour présenter ses observations.

D. 1101-2012, a. 16.

17. S'il refuse la délivrance du permis ou s'il délivre un permis différent de celui demandé, le Bureau rend par écrit une décision motivée.

D. 1101-2012, a. 17.

§3. *Procédure spéciale à défaut de l'entente prévue par l'article 11*

18. Malgré l'article 12, une demande est considérée valablement reçue même en l'absence de l'entente prévue par l'article 11.

Dans un tel cas, le Bureau avise l'autre association de salariés liée de la demande et, s'il n'a pas déjà reçu une demande à cet effet de sa part, de son droit de demander un permis et des conséquences d'une renonciation. L'avis indique les délais, respectivement d'au plus 10 jours et d'au plus 30 jours, dont l'association liée dispose pour faire part de son intention et, s'il y a lieu, pour formuler une demande conformément aux dispositions de la sous-section 1. Copie de l'avis est transmise à l'association demanderesse.

Le défaut de répondre ou de formuler une demande dans le délai alloué équivaut à une renonciation. Le Bureau rend sa décision dans les 30 jours de la renonciation, le cas échéant. Les articles 13 à 17 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 18.

19. Lorsque les 2 associations de salariés liées demandent la délivrance d'un permis visant un même métier ou une même occupation dans une même région, le Bureau les en informe et requiert leurs observations, dans le délai d'au moins 10 jours qu'il alloue. Ces observations portent sur les raisons qui expliquent le défaut d'une entente prévue par l'article 11, sur les moyens dont dispose ou qu'entend prendre l'association pour remplir ses fonctions de référence avec efficacité, ainsi que sur tout autre fait susceptible de supporter la demande de permis.

La décision concernant la délivrance du permis est prise au plus tard dans les 30 jours de la fin du délai alloué aux associations de salariés liées pour présenter leurs observations.

Les articles 13 à 17 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires. Entre autres adaptations, le préavis prévu par l'article 16 est transmis aux 2 associations de salariés liées.

D. 1101-2012, a. 19.

§4. *Registre*

20. Le Bureau publie sur Internet un registre des associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'oeuvre, dans lequel il consigne les mentions prévues par le premier alinéa de l'article 5.

Le registre contient également mention de toute sanction imposée en vertu de la section IV, conformément aux dispositions de l'article 51, ainsi que, pendant 2 ans, de tout refus de renouvellement.

D. 1101-2012, a. 20.

§5. *Modification*

21. L'association titulaire d'un permis peut en demander la modification pour y ajouter ou pour y retrancher un métier, une occupation ou une région.

D. 1101-2012, a. 21.

22. La demande de modification est présentée à l'aide du formulaire prescrit par le Bureau. Elle expose les motifs justifiant la modification demandée et contient une mise à jour de l'information prévue par l'article 9.

L'entente prévue par l'article 11 y est jointe s'il y a lieu.

D. 1101-2012, a. 22.

23. La demande de modification est signée par le président de l'association ou par son répondant et est accompagnée d'une copie certifiée de la résolution l'autorisant.

D. 1101-2012, a. 23.

24. L'acceptation d'une demande de modification entraîne la délivrance d'un nouveau permis, valide pour 3 ans.

Le Bureau peut exiger la remise du permis auquel se substitue le nouveau permis.

D. 1101-2012, a. 24.

25. Les articles 12 et 16 à 19 s'appliquent à la demande de modification, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 25.

26. Le Bureau modifie le permis si l'ensemble des conditions de délivrance prévues par les articles 7 à 11 sont satisfaites, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 26.

27. Le Bureau refuse la modification du permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis prévues par les articles 7 à 11, compte tenu des adaptations nécessaires;

2° l'ensemble des métiers, des occupations et des régions dont l'ajout est demandé est couvert par un permis délivré à une association de salariés liée;

3° l'association a tenté d'obtenir la modification du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir la modification du permis.

D. 1101-2012, a. 27.

28. Le Bureau délivre un permis modifié différent de celui que l'association a demandé dans les cas suivants:

1° les métiers ou les occupations dont l'ajout est demandé ne correspondent pas totalement aux métiers ou aux occupations exercés par les salariés que représente cette association ou par les salariés des employeurs qu'elle représente, selon le cas;

2° les régions dont l'ajout est demandé ne correspondent pas totalement aux régions dans lesquelles elle exerce ses activités;

3° certains des métiers, des occupations et des régions dont l'ajout est demandé sont couverts par un permis délivré à une association de salariés liée.

D. 1101-2012, a. 28.

§6. Renouvellement

29. Le permis est renouvelable aux conditions prévues par les articles 7 à 11, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 29.

30. Le Bureau fait parvenir à l'association un avis indiquant la date d'expiration de son permis au moins 60 jours avant celle-ci.

Le défaut de recevoir l'avis ne libère pas l'association de ses obligations.

D. 1101-2012, a. 30.

31. L'association doit faire parvenir sa demande de renouvellement de permis au moins 30 jours avant la date d'expiration de son permis.

D. 1101-2012, a. 31.

32. Malgré l'article 29, l'association qui formule sa demande de renouvellement dans les délais prévus est dispensée de fournir un document qu'elle a déjà fourni avec une demande précédente, si elle atteste que les renseignements que contient ce document sont encore à jour. Toutefois, dans tous les cas, la demande est accompagnée de la déclaration prévue par le paragraphe 3 de l'article 10.

D. 1101-2012, a. 32.

33. Les articles 12, 16 et 17 s'appliquent à la demande de renouvellement, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 33.

34. Le Bureau renouvelle le permis si l'ensemble des conditions de délivrance prévues par les articles 7 à 10 sont satisfaites, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1101-2012, a. 34.

35. Le Bureau refuse le renouvellement du permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait pas à l'ensemble des conditions de délivrance du permis prévues par les articles 7 à 10, compte tenu des adaptations nécessaires;

2° l'association ou un de ses dirigeants ou représentants à quelque titre que ce soit, en fonction au moment de la demande, a été déclaré coupable au cours des 5 ans précédant la demande, d'une infraction criminelle ou pénale qui, de l'avis du Bureau, a un lien avec la référence de main-d'oeuvre ou le placement syndical;

3° l'association a tenté d'obtenir le renouvellement du permis sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission aux fins d'obtenir le renouvellement du permis.

D. 1101-2012, a. 35.

36. Le Bureau peut renouveler le permis de l'association tout en le modifiant si la demande en est faite conformément aux dispositions de la sous-section 5 ou, à défaut, pour y retrancher des métiers, des occupations ou des régions lorsque ceux-ci ne correspondent plus aux métiers, aux occupations ou aux régions identifiés dans la demande de renouvellement en application de l'article 9.

D. 1101-2012, a. 36.

SECTION III

NORMES APPLICABLES AUX ASSOCIATIONS TITULAIRES D'UN PERMIS

§1. Disposition générale

37. Dans l'exercice de ses activités, l'association titulaire d'un permis doit respecter les normes prévues dans la présente section.

D. 1101-2012, a. 37.

§2. Tenue d'un registre et relations avec le Bureau

38. L'association doit constituer et tenir un registre des demandes reçues et des références faites entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Elle doit conserver tout registre constitué pour une période de 3 ans.

D. 1101-2012, a. 38.

39. L'association doit permettre au Bureau l'accès à ses registres et lui en remettre copie sur demande.

D. 1101-2012, a. 39.

40. L'association doit informer sans délai le Bureau de toute modification dont fait l'objet un renseignement ou un document requis par le présent règlement, notamment en cas de changement de dirigeant ou de représentant.

D. 1101-2012, a. 40.

41. L'association doit répondre dans le délai et selon les modalités que le Bureau indique à toute demande portant sur la mise à jour des renseignements ou documents la concernant.

D. 1101-2012, a. 41.

§3. *Éthique*

42. Dans l'ensemble de ses activités relatives à la référence de main-d'oeuvre, l'association doit agir selon les exigences de la bonne foi, notamment en adoptant un comportement exempt de toute forme de discrimination et d'intimidation.

D. 1101-2012, a. 42.

43. L'association ne peut, à l'égard d'un salarié:

1° le privilégier ou le défavoriser, notamment pour un motif lié à la participation de ce salarié à ses activités ou à ses instances;

2° le défavoriser en raison de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi ou un règlement pris pour son application.

D. 1101-2012, a. 43.

44. L'association ne peut exiger le paiement de frais spécifiques pour une référence ou pour l'inscription à un service de référence.

D. 1101-2012, a. 44.

45. L'association doit se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence, notamment en ce qui concerne ses critères de référence, qu'elle publie sur son site Internet. Le code d'éthique doit minimalement comporter les éléments mentionnés aux articles 42 et 43.

Ce code et ces règles sont transmis au Bureau dans les 6 mois de la délivrance du permis. Une mise à jour est également transmise dans les 6 mois d'un renouvellement. Le défaut de transmettre ce code et ces règles entraîne la suspension du permis en vertu du paragraphe 2 du premier alinéa de l'article 46.

Ce code et ces règles sont rendus accessibles par le registre publié conformément à l'article 20.

D. 1101-2012, a. 45.

SECTION IV

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

46. Le Bureau peut, pour la période qu'il détermine, suspendre ou restreindre un permis dans les cas suivants:

1° l'association ne satisfait plus à l'une des conditions de délivrance du permis;

2° l'association contrevient à une norme prévue par la section III;

3° l'association a obtenu sous de fausses représentations ou en donnant de faux renseignements la délivrance, la modification, le renouvellement ou la levée d'une suspension ou d'une restriction du permis;

4° l'association ou l'un de ses dirigeants ou représentants a exercé des pressions, menacé, intimidé ou violenté, de quelque manière que ce soit, un membre du gouvernement, un membre du personnel

du ministre du Travail ou de son ministère ou un dirigeant ou un membre du personnel de la Commission, en lien avec la référence de main-d'oeuvre.

Une restriction peut notamment prévoir l'interdiction de référer pour un métier particulier ou pour une occupation, l'interdiction de référer dans une région ou interdire à une personne d'agir en référence au nom d'une association titulaire de permis. L'interdiction visant une personne peut s'appliquer à plusieurs titulaires de permis.

D. 1101-2012, a. 46.

47. Le Bureau peut prolonger la suspension ou la restriction pour le temps qu'il détermine.

D. 1101-2012, a. 47.

48. Le Bureau peut révoquer le permis pour un motif prévu par l'article 46 si la gravité du manquement le justifie, notamment lorsque l'association ou un de ses dirigeants ou représentants à quelque titre que ce soit est reconnu coupable d'une infraction criminelle ou pénale qui, de l'avis du Bureau, a un lien avec la référence de main-d'oeuvre ou le placement syndical.

D. 1101-2012, a. 48.

49. Le Bureau doit, avant de prendre une décision en vertu de l'article 46, 47 ou 48, notifier par écrit à l'association le préavis prescrit par l'article 5 de la Loi sur la justice administrative (chapitre J-3) et lui accorder un délai d'au moins 10 jours pour présenter ses observations.

Il doit rendre par écrit une décision motivée dans les 30 jours de la fin du délai accordé pour présenter des observations.

D. 1101-2012, a. 49.

50. Le Bureau peut révoquer un permis sans préavis si cette association l'avise par écrit qu'elle a cessé toute activité de référence.

D. 1101-2012, a. 50.

51. Une sanction imposée en vertu de la présente section est rendue publique par la mention qui en est faite au registre des associations titulaires de permis de référence de main-d'oeuvre tenu par le Bureau.

Une telle mention doit apparaître au registre pendant la durée de la sanction ou, s'il s'agit d'une révocation, pendant 2 ans.

D. 1101-2012, a. 51.

52. L'imposition d'une restriction visant un métier, une occupation ou une région emporte la délivrance d'un nouveau permis valide pour la durée de la restriction, en remplacement du permis originellement délivré.

Lorsque la restriction prend fin avant la date à laquelle le permis remplacé aurait expiré, celui-ci est restitué à l'association si le Bureau en a exigé la remise conformément à l'article 53.

D. 1101-2012, a. 52.

53. Le Bureau peut exiger la remise de tout permis suspendu, révoqué ou remplacé.

D. 1101-2012, a. 53.

54. L'association peut demander la levée de la suspension ou de la restriction lorsque des faits nouveaux susceptibles de justifier une décision différente peuvent être soulevés. L'article 49 s'applique alors.

D. 1101-2012, a. 54.

55. L'association qui est sous le coup d'une révocation de permis en vertu d'une décision prise en application des dispositions de l'article 48 depuis moins de 2 ans ne peut présenter une demande de permis, à moins qu'elle n'expose des faits nouveaux susceptibles de justifier une décision différente.

Il en va de même lorsque la délivrance d'un permis ou son renouvellement lui a été refusé pour un motif prévu par le paragraphe 3 ou 4 de l'article 14 ou 35.

D. 1101-2012, a. 55.

56. Une association de salariés ne peut demander un permis aux fins de référer des salariés qui ne peuvent plus l'être en raison d'une sanction imposée en application de l'article 46, 47 ou 48 à une association de salariés qui lui est liée.

Cette interdiction vaut pour la période d'application de la sanction ou pour 2 ans s'il s'agit d'une révocation de permis.

D. 1101-2012, a. 56.

SECTION V

RECOURS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

57. Une association qui se croit lésée par une décision rendue par le Bureau en application du présent règlement peut, dans les 30 jours de sa notification, la contester par écrit devant la Commission des relations du travail.

Une telle demande constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence.

D. 1101-2012, a. 57.

58. *(Omis).*

D. 1101-2012, a. 58.

RÉFÉRENCES

D. 1101-2012, 2012 G.O. 2, 5131

Annexe 11

Activités du comité de vigie

ACTIVITÉS DU COMITÉ DE VIGIE

- Le Comité de vigie a débuté ses activités le 3 décembre 2012. Une pause s'est imposée en raison du remplacement du coordonnateur du Comité lequel a été nommé en mars 2013.
- Le Comité s'est réuni une quarantaine de reprises depuis décembre 2012.
- Le Comité a rencontré à différentes reprises des intervenants du ministère du Travail, dont la sous-ministre du Travail, le sous-ministre adjoint aux politiques et à la rémunération, le directeur du bureau des permis. D'autres personnes ressources ont également été rencontrées afin de comprendre l'esprit qui a conduit à la rédaction du projet de loi 33, à la rédaction du projet de Loi 6 ainsi que les déterminants introduits au projet de Loi 6 et guidant les exigences des codes d'éthique pour les détenteurs de permis de référence de main-d'œuvre.
- Le Comité a rencontré à plusieurs reprises la Commission de la construction du Québec. Ces rencontres ont permis au Comité de suivre tout le développement de l'outil informatique permettant d'arriver au Carnet référence construction.

Certaines rencontres ont permis d'échanger sur les besoins d'informations du Comité, les statistiques présentées et les rôles distinctifs de la CCQ et du Comité de vigie.

D'autres rencontres ont servi à travailler sur projet de questionnaire devant être proposé par Léger Marketing aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction dans le cadre des groupes de discussion prévus aux travaux du Comité. Enfin, plusieurs échanges ont été nécessaires en raison de la rédaction de l'entente administrative à être signée entre la CCQ et le ministère du Travail afin que la Commission d'accès à l'information donne son autorisation pour obtenir les données des employeurs et des travailleurs essentielles à la réalisation des groupes de discussion.

- Entre décembre 2013 et avril 2014, le Comité a rencontré à plusieurs reprises les représentants du Groupe Léger Marketing afin de préparer un projet de groupes de discussion chez les employeurs et les travailleurs et plus spécifiquement pour le cas plus particulier de la Côte-Nord. Plusieurs rencontres ont été nécessaires afin de bien expliquer les objectifs poursuivis par le Comité et de s'assurer que les représentants du Groupe Léger saisissaient bien les attentes du Comité au regard des résultats escomptés.

La rédaction de l'entente administrative CCQ-ministère du Travail a été réalisé par le Comité et cela a exigé un important travail.

- Deux tournées des associations patronales et syndicales ont été réalisées soit la première au printemps 2013 avant l'entrée en vigueur du Carnet et la seconde en septembre 2014, un an après l'entrée en vigueur du Carnet.

- Une pause a été faite entre juillet et septembre 2013 en raison des vacances estivales.
Une autre pause a été faite entre mars et juillet 2014, en raison de la période électorale et aussi du nécessaire échange avec le nouveau ministre du Travail sur l'ensemble du dossier de travail du Comité de vigie.

Annexe 12

Liste des associations rencontrées par le Comité de vigie

ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES RENCONTRÉES PAR LE COMITÉ DE VIGIE

Associations patronales

L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ)

L'Association de la construction du Québec (ACQ)

L'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)

L'Association des professionnels de la construction d'habitation du Québec (APCHQ)

La Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)

La Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ).

Associations syndicales

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ construction)

La Centrale des syndicats nationaux (CSN construction)

Le Syndicat québécois de la construction (SQC)

Le Conseil provincial des métiers de la construction (Inter)

La Confédération des syndicats démocratiques (CSD construction)

