

Le 12 novembre 2012

Madame Agnès Maltais  
Ministre du Travail  
200, chemin Ste-Foy, 6<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1

Madame la Ministre,

Ces dernières semaines, votre ministère a mené des travaux en vue de l'élaboration et de l'adoption du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Simultanément, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a mis les bouchées doubles afin de déterminer un échéancier réaliste pour la mise en œuvre du système de référence, tel que prévu par la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration de l'industrie de la construction*. La CCQ souscrit entièrement à l'objectif de la Loi, c'est-à-dire l'élimination de l'intimidation et de la discrimination dans l'embauche au sein de l'industrie de la construction. Plusieurs gouvernements ont tenté de régler ce problème depuis 50 ans, et ce, sans succès. Nous devons tout mettre en œuvre afin de réussir là où les autres ont échoué.

Les modalités inscrites au projet de règlement nous ont permis de prendre la mesure, non seulement de l'étendue du changement de culture à instaurer avec les 26 000 employeurs, les 170 000 travailleurs ainsi que les détenteurs de permis de référence (associations patronales et syndicales), mais également d'évaluer les efforts requis au lancement de ce nouveau « Service de référence de l'industrie de la construction (SRIC) ». Le tout, sans perturber une industrie si importante pour l'économie du Québec tout entier.

Si le service de référence qu'offre actuellement la CCQ permet de répondre à quelque 3 000 demandes volontaires d'employeurs par année, on estime que le SRIC sera utilisé par plus de 15 000 employeurs qui devront déclarer 140 000 besoins de main-d'œuvre, dont la moitié, soit 70 000, commanderont l'échange de listes de noms de salariés. Ainsi, plus 200 000 listes par année pourraient y transiter pour près de 1 million de noms de travailleurs.

Le SRIC est un projet d'une envergure insoupçonnée du fait qu'il vise notamment à lever le voile sur les enjeux de l'embauche dans une industrie où les rapports de force sont puissants. Pour relever ce défi, il faut :

- Obtenir la collaboration des détenteurs de permis, des travailleurs et des employeurs;

- Faire connaître les nouvelles règles du jeu et s'assurer qu'elles soient bien comprises de tous;
- Offrir un nouveau service convivial et de qualité afin de favoriser l'adhésion des utilisateurs;
- Favoriser les échanges par voie électronique afin d'alléger le fardeau administratif et garder la trace de l'important volume d'information qui y transigera.

La CCQ a posé plusieurs gestes pour être en mesure de déployer rapidement le nouveau service :

- Création d'un comité de gouvernance réunissant les experts en technologie de l'information, des services juridiques et des services à la clientèle de la CCQ;
- Identification des principaux livrables découlant du projet de règlement;
- Identification des différentes stratégies de réalisation et de communication;
- Recours à des experts en gestion de projet afin de se doter d'une charte de projet;
- Recours à l'avis du Centre de services partagés du Québec (CSPQ) sur les stratégies de réalisation;
- Rencontre exploratoire avec des firmes en technologie de l'information pour soutenir un développement accéléré.

Pour arriver à des résultats le plus rapidement possible, la CCQ devra donner un mandat de développement informatique à une firme expérimentée dans le domaine de la référence professionnelle. Pour ce faire, compte tenu des délais serrés, le conseil d'administration de la CCQ devra autoriser un contrat de gré à gré.

À ce moment-ci, et de façon préliminaire, le projet pourrait impliquer des investissements à hauteur de 4 à 5 millions \$. Deux scénarios ont été étudiés :

1. Déploiement de l'ensemble des modalités prévues par le projet de règlement le 3 juin 2013.
2. Déploiement d'une première phase le 4 février 2013 : il s'agirait d'une obligation transitoire pour l'employeur d'indiquer, au moment de faire sa déclaration d'embauche, qui lui a référé la main-d'œuvre.

Combinée au rapport hebdomadaire auquel les associations syndicales sont tenues, cette obligation transitoire permettrait d'engager les futurs utilisateurs du SRIC dans la voie du changement. Parallèlement, la CCQ mettra en ligne à ce moment le nouveau profil des travailleurs, ce qui permettra à la CCQ d'offrir un service de référence beaucoup plus efficace.

Ce scénario en deux phases permettra le déploiement de l'ensemble du service le 9 septembre 2013.

La discussion sur les avantages et inconvénients de chacun de ces scénarios est présentée dans le document d'analyse d'impacts qui vous sera acheminé incessamment. Retenons que le premier scénario comporte un niveau de risque plus élevé sur les plans technologique, financier et de la gestion du changement. Quant au second scénario, il permet de marquer rapidement le coup et de gérer de façon plus graduée la mise en place du nouveau service et de tenir compte du cycle d'activité de l'industrie. À la suite de l'analyse de tous ces éléments, nous vous recommandons de favoriser le scénario n° 2.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.



Diane Lemieux

c. c. Madame Manuelle Oudar  
Sous-ministre, ministère du Travail