



Le vent du changement : la transparence pour contrer l'intimidation



Mot de Diane Lemieux, présidente-directrice générale

En 2011, l'Assemblée nationale a convié l'industrie de la construction à de grands changements dans le but d'améliorer son fonctionnement. Il est maintenant nécessaire pour nous tous de lancer un signal clair : les joueurs de la construction au Québec prennent le virage de la transparence en matière de gestion de la main-d'œuvre.

La Commission de la construction du Québec a assumé son rôle de leadership et, dans quelques semaines, le nouveau service de référence de l'industrie de la construction sera mis en ligne. Cet événement marque un tournant dans l'évolution de notre industrie, et il appartient maintenant aux employeurs, aux travailleurs et aux associations syndicales de s'atteler à la tâche. Le Carnet référence construction* permettra à tous et chacun d'employer le bon mode d'emploi.

La transparence est au cœur du Carnet référence construction. On y documente les besoins de main-d'œuvre ; chaque demande est transmise à toutes les associations titulaires de permis, les listes de travailleurs référés sont consignées dans le système. Bref, le Carnet

permet à tous les partenaires de conduire leurs affaires à visière levée. Cette transparence remet aux mains des employeurs la prise en charge complète de leurs embauches, réduit les risques d'intimidation et permet de rendre compte des pratiques en matière de gestion et de recrutement de main-d'œuvre. Qui plus est, l'industrie disposera d'un nouvel outil grâce auquel il sera plus facile de mettre en lien employeurs et travailleurs.

Le Carnet référence construction a été conçu pour répondre aux besoins des employeurs aussi bien qu'à ceux des travailleurs. Plus l'information sera précise dans le profil des travailleurs, plus les employeurs seront à jour dans leurs avis d'embauche et de fin d'emploi, plus il y aura d'associations titulaires de permis inscrites, plus le Carnet gagnera en efficacité et se révélera précieux. La CCQ sera à votre écoute afin de faire évoluer le Carnet au fil des commentaires des utilisateurs. C'est l'outil de l'industrie, à vous de vous l'approprier ! ●

* Le Carnet référence construction est une plateforme Web rassemblant tous les renseignements et services en ligne liés à la gestion et à la référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction : carnet.ccq.org.

**COMMENT FONCTIONNE
LE CARNET RÉFÉRENCE
CONSTRUCTION**
page 3

**LE CARNET,
UN MOYEN DE
SE FACILITER LA VIE**
page 6

**LE POINT SUR LES AVIS
D'EMBAUCHE
ET DE FIN D'EMPLOI**
page 7

Êtes-vous prêts pour le Carnet ?

Mot de Josée Fortier, vice-présidente, Services aux partenaires et Audrey Murray, vice-présidente, Service à la clientèle et développement

Dans les derniers mois, l'équipe de la CCQ a travaillé d'arrache-pied pour accomplir deux mandats importants en matière de gestion de la main-d'œuvre. D'abord, elle a achevé la programmation d'une plateforme interactive Web qui fonctionne adéquatement – le Carnet référence construction, une tâche colossale en soi. En parallèle, la CCQ a déployé des moyens soutenus pour écouter, informer et mobiliser toute l'industrie de façon à accompagner la transition vers le changement.

Après les sondages, les rencontres avec vos représentants, les séances d'information à travers le Québec, les renseignements diffusés grâce au site carnet.ccq.org et ainsi de suite, nous arrivons rapidement à la ligne d'arrivée. Mais la question se pose : vous, employeurs, êtes-vous prêts pour le Carnet ?

Avec l'élimination du placement syndical, la responsabilité des employeurs quant à la sélection des travailleurs qu'ils embauchent se voit renforcée. Vous êtes responsables de choisir les gens qui travailleront pour vous – c'est donc aussi vous qui allez prendre contact avec vos futurs employés et

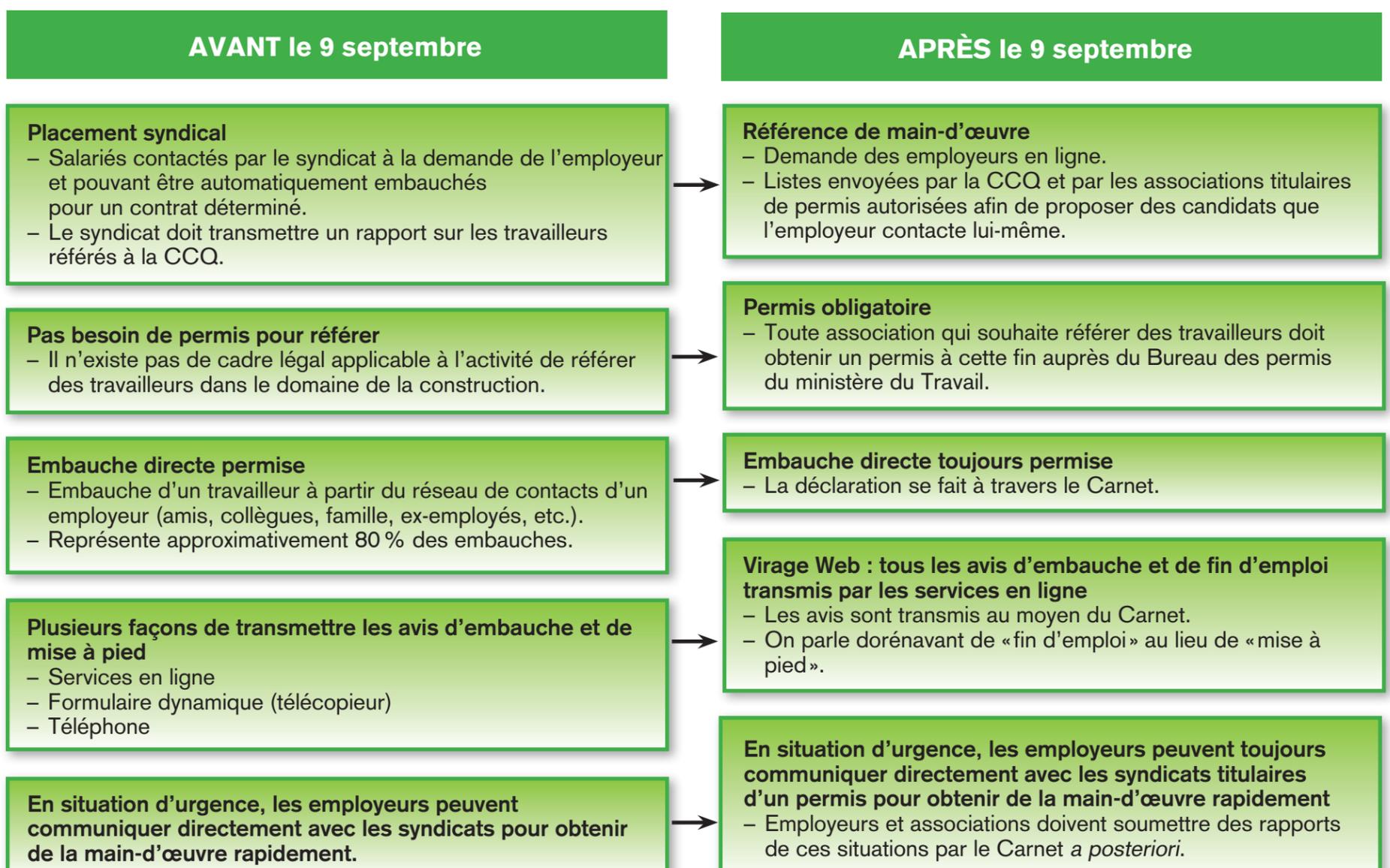
qui allez signifier leur embauche à la CCQ. Le Carnet sera votre outil Web pour vous acquitter de ces obligations. Pour la majorité, la différence sera minime, mais pour certains d'entre vous qui avaient l'habitude de solliciter les syndicats directement pour obtenir de la main-d'œuvre, le changement demandera certains efforts.

Les séances d'information nous ont permis de présenter le fonctionnement du Carnet à des employeurs de partout. Il en ressort que vous trouvez généralement la plateforme Web conviviale et facile d'utilisation. Nous avons également pris en note vos préoccupations afin de préparer les phases d'évolution du Carnet référence construction après sa mise en ligne le 9 septembre.

Pour en savoir davantage et pour nous communiquer vos idées, nous vous invitons à visiter le site d'information carnet.ccq.org. Il est aussi bon de prendre note que certaines séances d'information se tiendront encore dans les prochaines semaines et que des associations patronales en organisent également. ●

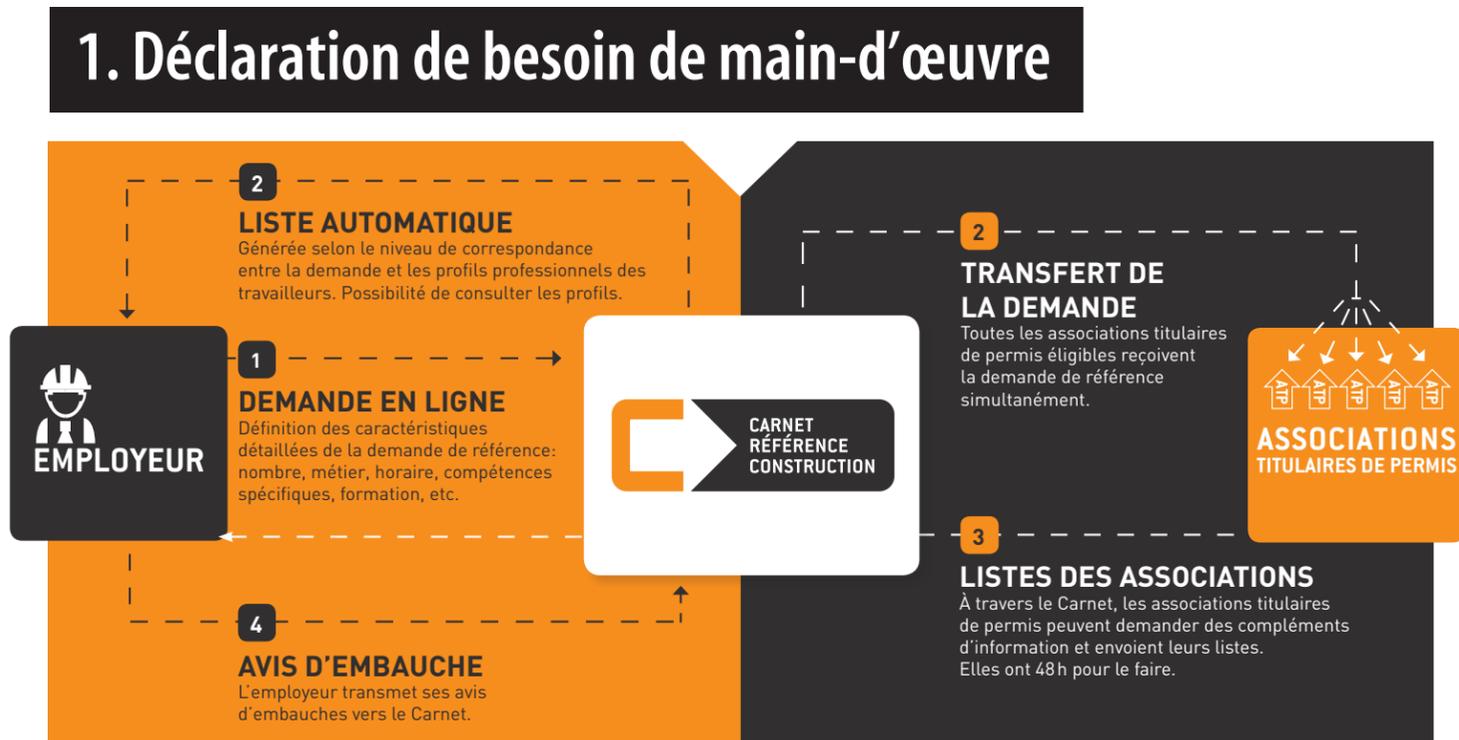
Ce que ça change

La mise en ligne du Carnet référence construction change plusieurs pratiques établies. Voici un résumé.



Comment fonctionne le Carnet référence construction ?

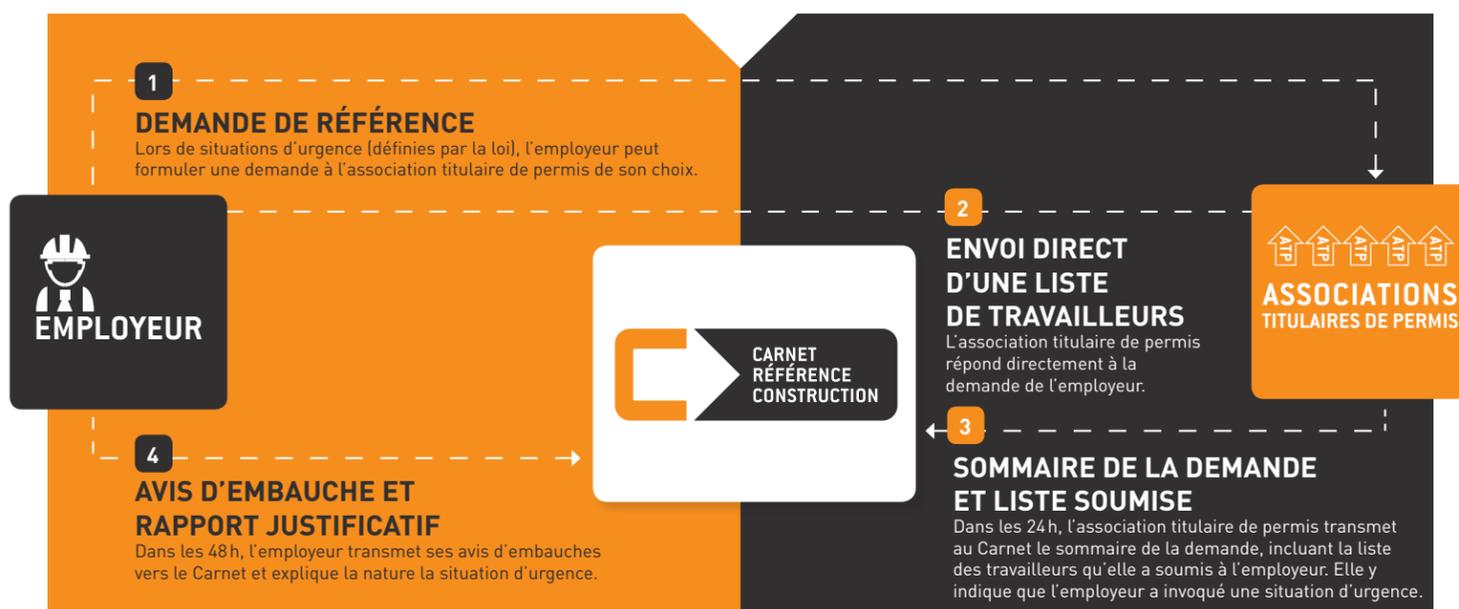
La Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction ainsi que le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction définissent la façon dont la plateforme informatique du Carnet référence construction doit se comporter. Voici un schéma du fonctionnement du Carnet.



Un employeur a besoin de main-d'œuvre et utilise le Carnet afin de recevoir des références. Le processus compte quatre étapes.

| | |
|------------------------|--|
| PREMIÈRE ÉTAPE | <p>L'employeur se rend sur le Carnet référence construction, auquel il a accédé grâce à son numéro d'utilisateur et son mot de passe, et il signale son besoin de main-d'œuvre en ligne.</p> <ol style="list-style-type: none"> Il peut spécifier plusieurs critères recherchés : <ol style="list-style-type: none"> L'horaire de travail de l'emploi ; La mobilité ; Les formations reconnues par la CCQ qui sont nécessaires ; Les tâches spécifiques recherchées. Il soumet sa déclaration de besoin de main-d'œuvre. |
| DEUXIÈME ÉTAPE | <p>L'employeur obtient automatiquement de la CCQ une liste de candidats correspondant aux critères de sa déclaration. Le Carnet transmet simultanément cette déclaration aux associations titulaires de permis autorisées pour le métier et la région demandés.</p> <ol style="list-style-type: none"> Les travailleurs référés par la CCQ seront sélectionnés d'abord selon la correspondance avec les critères de la demande, puis aléatoirement entre les travailleurs sans emploi et les travailleurs ayant demandé d'être référés bien qu'ils travaillent. Si le bassin ne contient pas suffisamment de candidats répondant à tous les critères, le système sélectionnera des travailleurs dont le profil correspond partiellement, jusqu'à former une liste comptant le nombre requis de références. Conformément au Règlement, les femmes seront référées en premier, mais ne comptent pas dans le nombre des personnes pouvant être référées. Les associations titulaires de permis ont 48 heures pour répondre au besoin de main-d'œuvre. |
| TROISIÈME ÉTAPE | <p>Les associations titulaires de permis transmettent leurs listes à l'employeur à travers le Carnet.</p> <ol style="list-style-type: none"> Les listes des associations titulaires de permis ne sont pas validées par le Carnet. Règles de communication : <ol style="list-style-type: none"> Une fois la déclaration de besoin de main-d'œuvre confirmée dans le Carnet, l'employeur peut communiquer directement avec une association titulaire de permis inscrite dans l'onglet « Réponses » ; L'association titulaire de permis peut demander des compléments d'information sur le besoin de main-d'œuvre par le Carnet ; L'association titulaire de permis doit avoir transmis sa liste dans le Carnet avant de communiquer directement avec l'employeur. |
| QUATRIÈME ÉTAPE | <p>L'employeur évalue les candidats référés, communique avec eux et fait ses choix d'embauche.</p> <ol style="list-style-type: none"> Il utilise le Carnet pour indiquer les travailleurs sélectionnés en cliquant sur leur nom directement dans la liste (avis d'embauche) – il indique aussi ses sources de référence. L'employeur n'a jamais l'obligation d'embaucher les candidats référés. Si le résultat de sa demande de main-d'œuvre n'est pas satisfaisant, l'employeur peut, selon certains critères, solliciter le service de référence personnalisée offert par la CCQ. |

2. Situation d'urgence

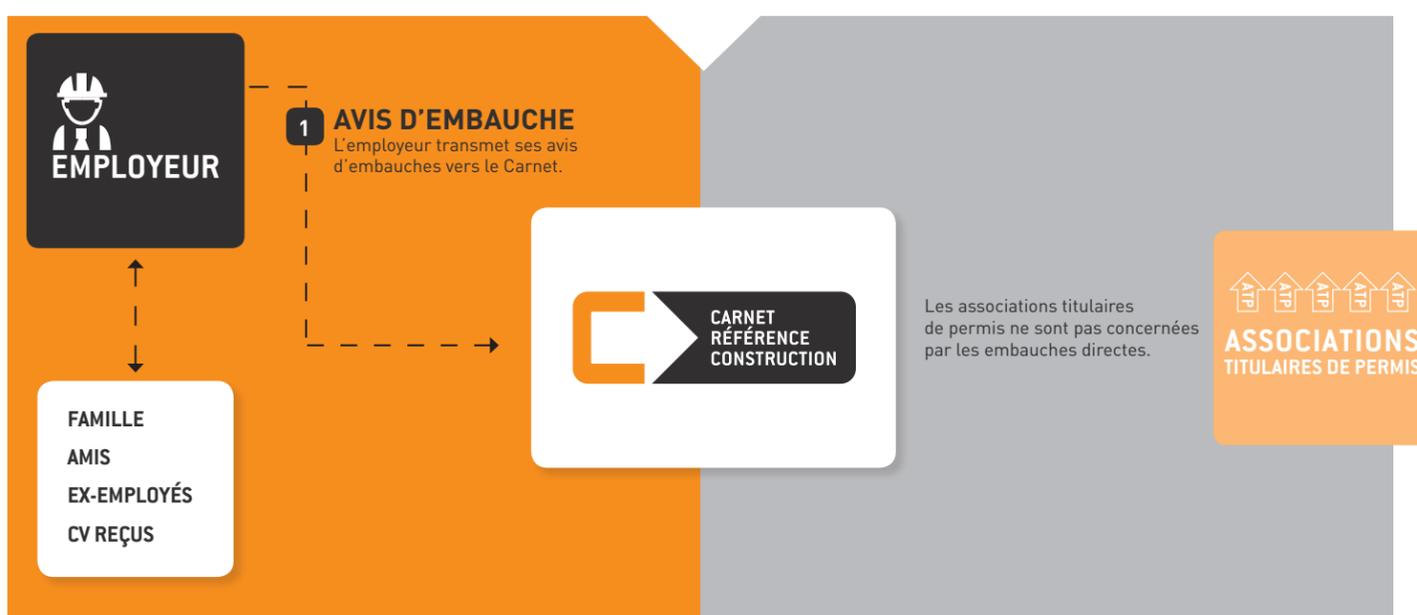


Il existe des situations d'urgence définies par le Règlement, soit une situation lors de laquelle des travaux doivent être exécutés sans délai pour éviter des dommages matériels à l'employeur ou au donneur d'ouvrage, ou pour prévenir un danger pour la santé ou la sécurité du public. Lorsqu'une telle situation se produit, l'employeur peut faire appel à ses travailleurs habituels, mais s'il a besoin que des travailleurs lui soient référés pour faire face à l'urgence, un processus d'exception a été prévu.

| | |
|------------------------|--|
| PREMIÈRE ÉTAPE | <p>L'employeur peut communiquer directement avec l'association titulaire de permis de son choix (courriel, téléphone, etc.), afin de demander qu'on lui réfère des travailleurs pour répondre à une situation d'urgence.</p> <p>(Une association qui ne détient pas de permis ne peut pas être sollicitée.)</p> |
| DEUXIÈME ÉTAPE | <p>L'association titulaire de permis répond à la demande en lien direct avec l'employeur.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il n'y a pas de paramètres définis pour les travailleurs référés en situation d'urgence. 2. L'employeur n'a jamais l'obligation d'embaucher les candidats référés. |
| TROISIÈME ÉTAPE | <p>À la troisième étape, le Carnet référence construction entre en jeu. La situation d'urgence devrait être réglée et il s'agit de rapporter ce qui s'est passé.</p> <p>Dans les 24 heures, l'association titulaire de permis se rend sur le Carnet et indique qu'elle a soumis une liste à l'employeur pour répondre à une situation d'urgence.</p> |
| QUATRIÈME ÉTAPE | <p>Dans les 48 heures, l'employeur se rend à son tour sur le Carnet. Il y inscrit ses avis d'embauche et fait un rapport sur la nature de la situation d'urgence à laquelle il a fait face. Un onglet « Situation d'urgence » a été prévu à cette fin.</p> |

Il va de soi qu'un manque de planification ou une demande pressante d'un donneur d'ouvrage ne constitue pas une situation d'urgence.

3. Embauche directe



Vous le savez, la plupart du temps, les employeurs trouvent eux-mêmes les travailleurs qu'ils embauchent ; c'est ce qui s'appelle l'« embauche directe ». Cette façon de faire ne change pas avec la mise en ligne du Carnet référence construction. Les cas où un employeur aura besoin de main-d'œuvre et devra utiliser le Carnet afin que des travailleurs lui soient référés représenteraient moins de 20 % des embauches, dans le domaine de la construction.

UNE SEULE ÉTAPE

L'employeur procède comme d'habitude en choisissant parmi les travailleurs de son réseau :

1. Famille
2. Amis
3. Ex-employés
4. CV reçus
5. Annonces ou autres méthodes

Ensuite, il se rend sur le Carnet référence construction, auquel il a accédé grâce à son numéro d'utilisateur et son mot de passe et il utilise la fonction « Avis d'embauche » pour indiquer les travailleurs qu'il a choisis.

Note importante : Dorénavant, l'employeur devra déclarer ses avis de fin d'emploi* dans le Carnet de la même façon que pour ses avis d'embauche.

* Voir article *Le point sur les avis d'embauche et de fin d'emploi*.

QUELQUES ÉLÉMENTS À SOULIGNER

Chaque travailleur a l'obligation de déclarer sa disponibilité à être référé à travers son profil professionnel. Tous les travailleurs détenant un certificat de compétence valide auront un profil professionnel de base et feront automatiquement partie des listes de référence du Carnet. Par contre, ce profil de base ne contient que les renseignements généraux que détient la CCQ (métier, région, expérience générale). Il y manque les renseignements spécifiques comme les tâches privilégiées, les préférences d'horaire de travail, la mobilité, et bien d'autres qui permettent de faire correspondre les critères d'une demande de main-d'œuvre avec les caractéristiques des candidats.

Dans l'intérêt de toute l'industrie, les employeurs devraient inviter leurs employés à remplir leur profil professionnel. **Tout le monde a avantage à ce que la banque de candidats du Carnet soit bien garnie.**

Il faut comprendre que **certaines groupes de personnes ne se trouveront pas dans la banque utilisée par le Carnet**. En règle générale, dès que le salarié est lié à un employeur précis afin d'être autorisé à travailler dans l'industrie, il ne se trouvera pas dans la banque de profils professionnels du Carnet. Ces cas sont surtout des exemptions, comme les garanties d'emploi, fils/fille d'employeur, etc. (Notez toutefois une exception à cette règle générale : les exemptions liées à l'occupation opérateur de pompe à béton munie d'un mât de distribution feront bel et bien partie des listes de référence.) Quant aux nouveaux diplômés, il faut les recruter comme vous le faisiez auparavant, en utilisant votre réseau ou le service en ligne « Référence de diplômés ».

Fournir des références, offrir un service de référence, faire du placement... quelle différence ?

Au cours des derniers mois, plusieurs employeurs nous ont parlé du « service de placement de la CCQ », ce qui démontre la possible confusion entre les pratiques permises avant et après le 9 septembre. Il est donc utile de clarifier certains concepts.

Au 9 septembre, la sollicitation directe d'un syndicat auprès d'un employeur aux fins de placement n'est plus légale

Un employeur qui sollicite un syndicat directement afin que celui-ci envoie rapidement un certain nombre de travailleurs qui peuvent être automatiquement embauchés pour la réalisation d'un contrat n'est plus permis par la loi. C'est ce qui s'appelait le « placement syndical » et ce que la nouvelle loi vise à éliminer. Nous parlons aujourd'hui de « référence de main-d'œuvre » parce

que l'employeur doit toujours pouvoir exercer son droit d'embaucher le travailleur de son choix. Cela veut aussi dire que pour retenir les services d'un groupe de travailleurs, l'employeur doit les sélectionner à partir d'une liste et les contacter individuellement.

Au 9 septembre, il existe un seul service de référence dans l'industrie de la construction et il faut un permis pour y participer

Tout employeur qui désire que des travailleurs lui soient référés doit passer par le Carnet référence construction. Seules les associations syndicales ou patronales reconnues à cette fin et détenant un permis peuvent référer de la main-d'œuvre aux employeurs qui ont déclaré leur

besoin de main-d'œuvre à travers le Carnet. Aucune autre organisation, association ou personne ne peut offrir ou organiser ce genre de service dans l'industrie de la construction et ne peut pas non plus utiliser des mécanismes informels de référence.

Au 9 septembre, une association qui détient un permis de référence ne peut pas référer de travailleurs autrement que par l'intermédiaire du Carnet référence construction

Le permis délivré par le ministère du Travail permet aux associations de recevoir les besoins de main-d'œuvre que les employeurs déclarent à travers le Carnet référence construction et de leur en référer par ce même canal. Cela ne leur permet toutefois pas d'offrir des références à l'extérieur du Carnet. ●

Le Carnet, un moyen de se faciliter la vie

Avec la mise en ligne du Carnet référence construction, les employeurs profitent d'une série de nouvelles fonctions qui leur facilitent la vie.

Quelques avantages du Carnet référence construction

| | |
|----------------------------------|---|
| 24 h sur 24 h et 7 jours sur 7 | Pour ce qui est des listes de la CCQ, les employeurs peuvent les recevoir à toute heure du jour ou de la nuit. |
| Avis d'embauche intégré | Quand un employeur reçoit une liste, il peut directement transmettre son avis d'embauche en cliquant sur le nom dans la liste – pas besoin de le faire en deux étapes. |
| Réutilisation des mêmes demandes | Comme les employeurs effectuent souvent des demandes similaires, il est possible d'enregistrer une déclaration type et de la conserver comme brouillon. Il suffira de dupliquer cette déclaration et de la modifier selon vos nouveaux besoins. |
| Saisie automatique des données | Dès que les renseignements requis sont présents dans le système, ils s'affichent automatiquement pour ne pas devoir les répéter. |

Le point sur les avis d'embauche et de fin d'emploi

Pour les employeurs, un des éléments importants du nouveau service de référence de main-d'œuvre se trouve dans la façon de transmettre les avis d'embauche et de fin d'emploi. Cette information qui découle des décisions que vous prenez dans votre entreprise est cruciale pour la qualité des listes de candidats. Dès que vous indiquez une embauche ou une fin d'emploi, une mise à jour est effectuée dans les systèmes; il est donc important d'obtenir cette information rapidement, d'où le maintien du délai de 48 heures pour nous en informer.

Comme le Carnet référence construction est une plateforme Web, nous avons pris la décision d'y intégrer le processus de transmission des avis d'embauche et de fin d'emploi. À partir du 9 septembre, utiliser le Carnet sera ainsi l'unique façon de transmettre ces avis à la CCQ.

Si vous avez besoin d'assistance pour obtenir votre numéro d'utilisateur et votre mot de passe afin d'accéder aux services en ligne, appelez le service à la clientèle, au 1 877 973-5383. ●

Nous utilisons désormais le terme « fin d'emploi » au lieu de « mise à pied ». La mise à pied est une des formes que peut adopter la fin d'emploi, aussi bien que les licenciements et les départs volontaires.

Est-ce que le lien d'emploi est brisé ?

Voilà la question à vous poser si vous ne savez pas quand faire un avis de fin d'emploi ! Lors de vacances, d'un congé de paternité, d'une absence liée à la CSST, d'un congé de maladie, etc., le lien d'emploi est-il rompu ? Non. L'employeur n'a donc pas à déclarer de fin d'emploi.

À l'inverse, lorsque l'employeur se sépare de sa main-d'œuvre parce qu'il manque de travail pendant une période creuse ou parce qu'un contrat se termine, le lien d'emploi est effectivement rompu. Il faut donc déclarer une fin d'emploi.

Qu'arrive-t-il, quand on ne respecte pas les règles ?

Entrevue avec Jean-Guy Gagnon, conseiller spécial aux enquêtes, CCQ



Jean-Guy Gagnon est conseiller spécial aux enquêtes à la CCQ. C'est un enquêteur d'expérience qui a été nommé dans l'objectif de faire évoluer les techniques d'enquête de l'organisme. Dans le cadre de la mise en place du Carnet référence construction, M. Gagnon a été chargé de proposer un cadre d'application de la nouvelle réglementation pour les enquêteurs de la CCQ. En résumé, son équipe et lui ont décortiqué la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction ainsi que le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction afin de déterminer la meilleure façon d'exercer les recours prévus pour favoriser la mise en place du nouveau système.

Bâtir l'a rencontré pour faire le point sur ces questions.

B. : Monsieur Gagnon, allons directement au fait : à partir du 9 septembre prochain, les employeurs du domaine de la construction doivent s'attendre à quoi, en ce qui concerne les recours pénaux ?

J.-G. G. : Au 9 septembre, il y a deux choses qui se passent en même temps : le Carnet référence construction sera mis en ligne et la nouvelle réglementation entrera en vigueur. À partir de ce moment-là, il est clair que toute l'industrie doit s'acquiescer de ses nouvelles obligations sur la plateforme Web. En bref, les associations qui désirent référer des travailleurs doivent détenir un permis et utiliser le Carnet référence construction pour transmettre leurs listes, les travailleurs doivent indiquer leur disponibilité à être référés et les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de main-d'œuvre à travers le Carnet. Les employeurs doivent aussi utiliser le Carnet pour communiquer leurs avis d'embauche et de fin d'emploi.

B. : Les enquêteurs de la CCQ vont donc pouvoir signaler des infractions dès le premier jour ?

J.-G. G. : En effet, les nouvelles règles seront en vigueur dès le 9 septembre. Mais, comprenons-nous bien, notre objectif est de favoriser le bon fonctionnement du Carnet référence construction. Et c'est un changement majeur ! La

loi qui sera appliquée en septembre vise l'élimination du placement syndical ; pour la CCQ, il va de soi que notre attention va principalement se porter sur les gens qui agissent de façon à empêcher le système de fonctionner.

B. : Sur quelles infractions allez-vous vous concentrer ?

J.-G. G. : Au départ, nous allons surveiller ceux qui continuent de référer de la main-d'œuvre sans permis de référence ou autrement que par le Carnet référence construction. Nous allons aussi être vigilants envers ceux qui pourraient entraver les activités du service de référence de l'industrie et relativement à tous les gestes d'intimidation, particulièrement ceux envers les employés affectés à ce service.

B. : On dit que la nouvelle loi contient des amendes plutôt salées ; est-ce que c'est vrai ?

J.-G. G. : Oui, tout à fait : les amendes peuvent aller jusqu'à plus de 4 000 \$. C'est substantiellement plus élevé que les autres amendes prévues dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. On ne parle pas de quelques centaines de dollars ; les pénalités peuvent entraîner la révocation du permis de référence et même la perte du statut de représentant syndical.

B. : Pour les employeurs, il faut déclarer les embauches et les fins d'emploi dans un délai très court. Est-ce que les enquêteurs de la CCQ vont surveiller ça ?

J.-G. G. : Nous allons faire les choses dans l'ordre et selon leur importance. Dès le 9 septembre, nous allons mettre sur pied une équipe multidisciplinaire dédiée à la mise en application de la réglementation. Dans cette équipe-là, nous allons rassembler les experts de la CCQ en matière d'enquête et de gestion de la main-d'œuvre. L'objectif va être de privilégier des interventions ciblées qui auront le plus grand impact positif sur la mise en place efficace du nouveau service de référence. La question des délais dans les avis d'embauche et de fin d'emploi pourrait faire partie des aspects que nous allons regarder, mais dans un premier temps, nous allons surtout nous

(Suite en page 8) ►

ENTREVUE AVEC JEAN-GUY GAGNON

concentrer sur les gens qui décideront de mettre des bâtons dans les roues du Carnet plus qu'à ceux qui auraient de la difficulté à respecter les délais. Une majorité des employeurs se conforment déjà à ces délais, tout le monde devrait pouvoir en faire autant avec un minimum d'effort.

B. : Si vous étiez à la tête d'une entreprise de la construction, qu'est-ce que vous devriez retenir de tous ces changements ?

J.-G. G. : Bonne question... Premièrement, je me demanderais si j'ai l'habitude de faire appel aux services de placement que les syndicats offraient par le passé. Si c'est le cas – et ça devrait l'être pour à peu près 20% des employeurs – les choses ont changé et ça me concerne. Je ne peux plus prendre le téléphone et demander à mon contact de m'envoyer des travailleurs. Cette façon de faire-là est justement ce que la nouvelle réglementation veut empêcher.

Deuxièmement, je ne me ferais pas de souci avec le reste de mes obligations, parce qu'elles changent très peu. Je peux toujours embaucher les travailleurs qui sont dans mon réseau, comme auparavant. Il n'y a que la plateforme pour transmettre les avis d'embauche et de fin d'emploi qui a changé.

Finalement, je me dirais que j'ai la responsabilité de contribuer à faire fonctionner le nouveau service de référence. Si je fais les choses correctement, j'améliore la qualité du système et je m'assure que la personne que j'engage est en règle. Et si je constate des irrégularités, il faut que je les signale sur le site Web du Carnet ou de la CCQ.

B. : Pouvez-vous nous parler du futur ? Voyez-vous des problèmes inévitables, lors de la mise en place du Carnet référence construction ?

J.-G. G. : Je n'ai pas de boule de cristal, mais je ne vois pas de problèmes inévitables. Par contre, il s'agit d'une nouvelle réglementation ; il faut donc s'attendre à une période d'ajustement.

Il est évident que l'industrie va s'adapter aux nouvelles façons de faire et que la pratique va nous permettre de mesurer les éventuelles limites de la réglementation. C'est normal. Quand nous serons passés à travers les premiers mois, les experts de la CCQ vont faire le point et nous pourrons soumettre des propositions de modifications au Règlement. ●

Ce que le Carnet référence construction n'est pas

Le Carnet référence construction repose sur une série de principes et offre une foule de fonctionnalités. Toutefois, le Carnet ne peut pas tout faire.

| Ce que ce N'EST PAS | Ce que C'EST |
|--|---|
| Le Carnet ne fait pas de placement. | Le Carnet permet à la CCQ et aux associations titulaires de permis de fournir des listes de travailleurs que l'employeur utilise pour répondre à ses besoins de main-d'œuvre. |
| Le Carnet ne prend pas en charge la communication entre l'employeur et le travailleur. | Le Carnet fournit automatiquement des listes de candidats avec qui l'employeur communique lui-même. |
| Le Carnet n'est pas un forum d'appréciation de la performance des travailleurs. | À travers leur profil professionnel, les travailleurs de l'industrie mettent leurs compétences en valeur. Prétendre avoir des compétences qu'ils n'ont pas jouera toujours en leur défaveur. Les employeurs ne doivent pas s'attendre à pouvoir commenter la performance des travailleurs qu'ils ont embauchés dans une section du Carnet. |
| Le Carnet n'est pas infaillible. | Les listes fournies automatiquement par le Carnet se basent sur les paramètres de la déclaration de besoin de l'employeur et sur le profil professionnel des travailleurs. Toute l'industrie de la construction a avantage à ce que les renseignements que la CCQ détient soient les plus fiables possible : disponibilité à la référence, embauche et fin d'emploi, exigences de l'employeur, attentes du travailleur. Plus l'information sera complète, plus les listes seront pertinentes. |
| Le Carnet n'est pas un outil de « petites annonces » pour les travailleurs. | Les travailleurs ne peuvent en aucun temps voir, consulter ou naviguer dans les différentes demandes de main-d'œuvre que les employeurs auront remplies. |

Le présent document est produit aux fins d'information. Seuls la *Loi sur les relations du travail*, la *formation professionnelle* et la *gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, ses règlements afférents et les conventions collectives de l'industrie de la construction ont une valeur juridique.

Bien que le masculin soit utilisé dans les textes de *Bâtir*, les mots relatifs aux personnes désignent aussi bien les hommes que les femmes.

Bâtir est une publication mensuelle destinée aux employeurs de l'industrie de la construction.