

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

SEPTEMBRE-DÉCEMBRE 2013



Commission
de la construction
du Québec

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 *Canet 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.

Évidemment, 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 indue.

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</i> , 2011, chapitre 30)	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°)

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° 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° 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

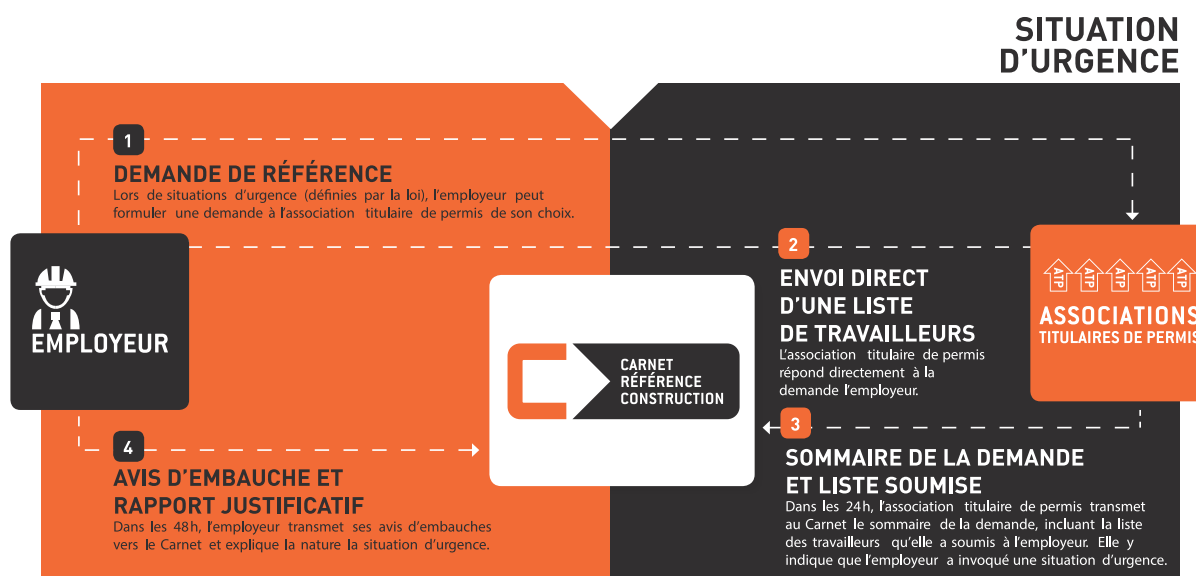
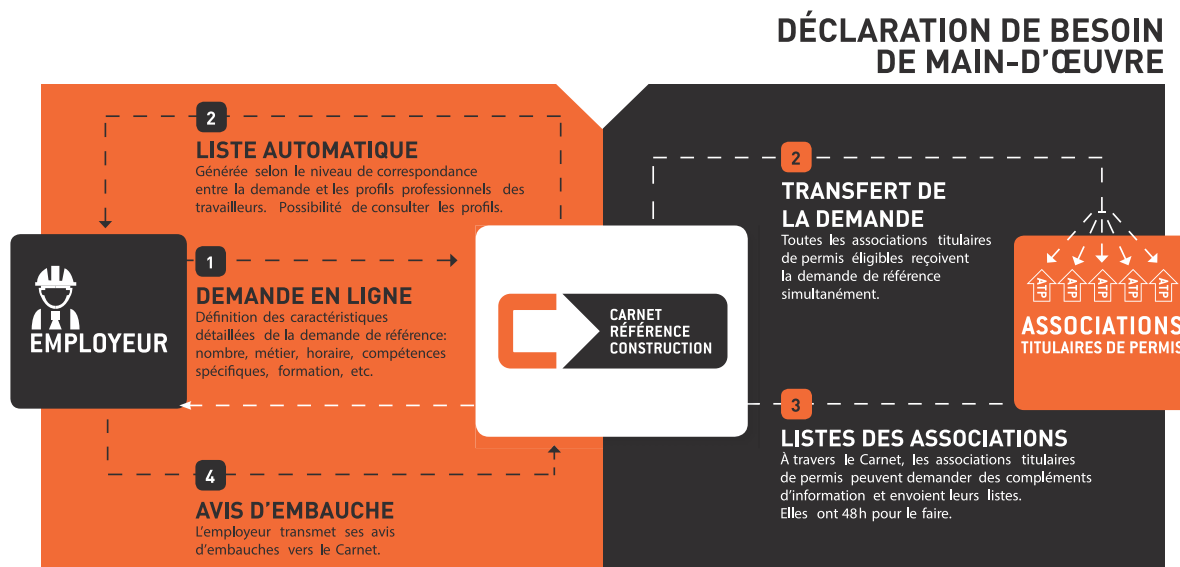
L'employeur peut adresser directement sa demande à un titulaire de permis de son choix. Par la suite, l'employeur dispose de 48 heures pour transmettre un rapport par le Carnet sur la nature de la situation d'urgence. Les titulaires de permis ont 24 heures pour inscrire au Carnet la liste des salariés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

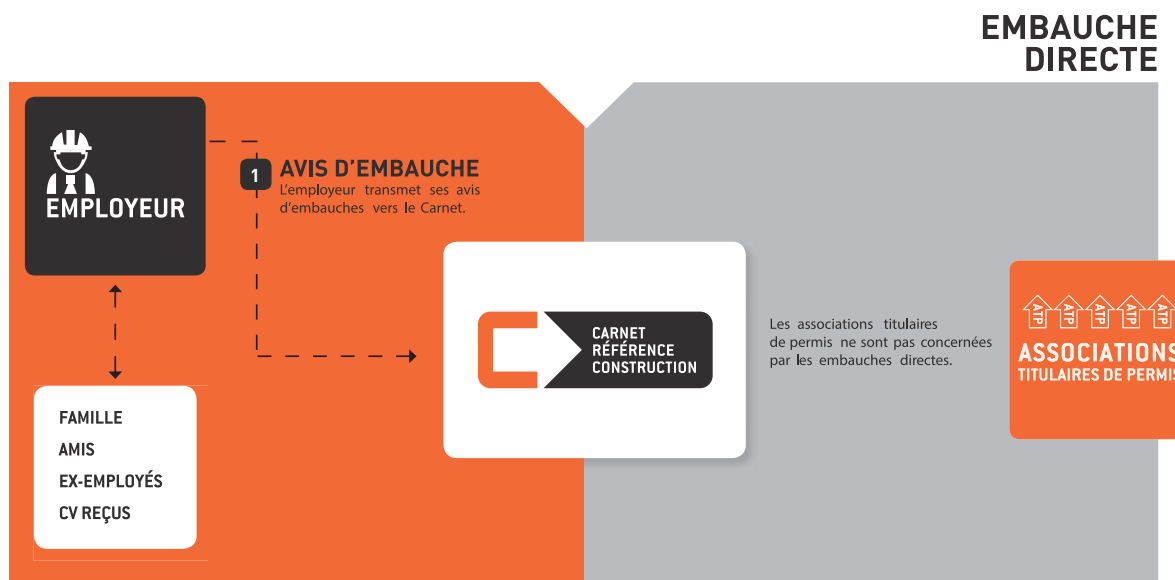
Les situations d'urgence sont définies dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, définitions qui sont reprises dans les conventions collectives des quatre secteurs d'activité de l'industrie.

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.





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.

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.



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.

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 apporteraient 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.

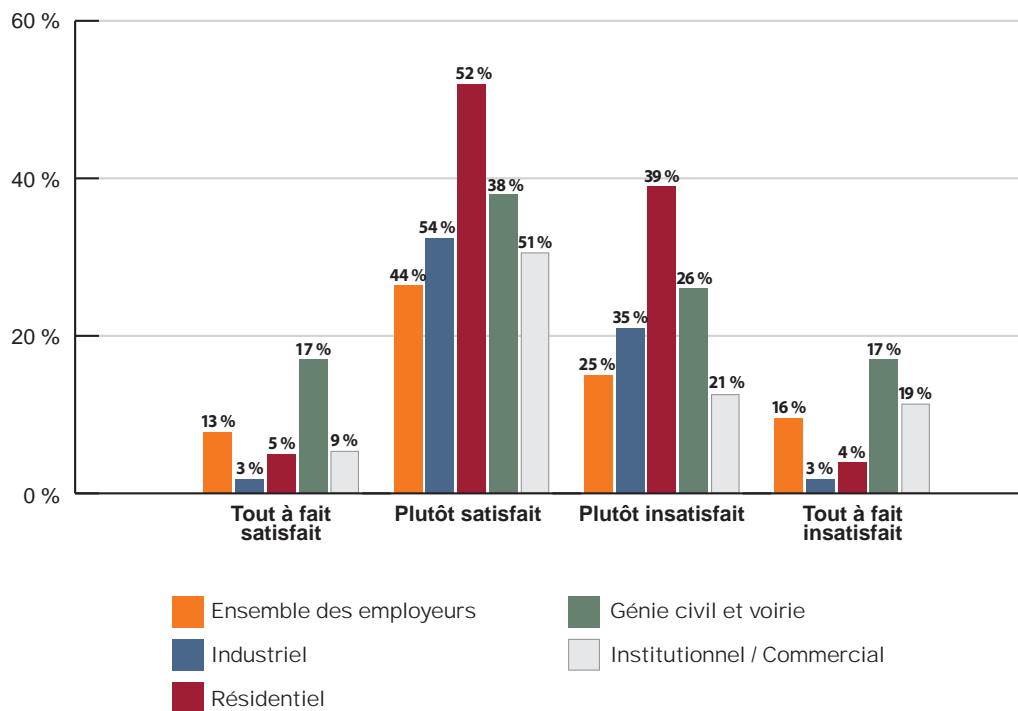


Le dernier sondage a aussi porté sur la prévalence de pressions ou d'intimidation par les titulaires de permis, dans le processus de référence de main-d'œuvre spécifiquement. Si, d'après le sondage, une proportion de 9 % des employeurs disait avoir déjà subi des pressions ou de l'intimidation dans le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

	Déclarations 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	Salariés recherchés	Part
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, boute-feu 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 %
Boutefeu	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 %
Briqueteur-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 référent 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

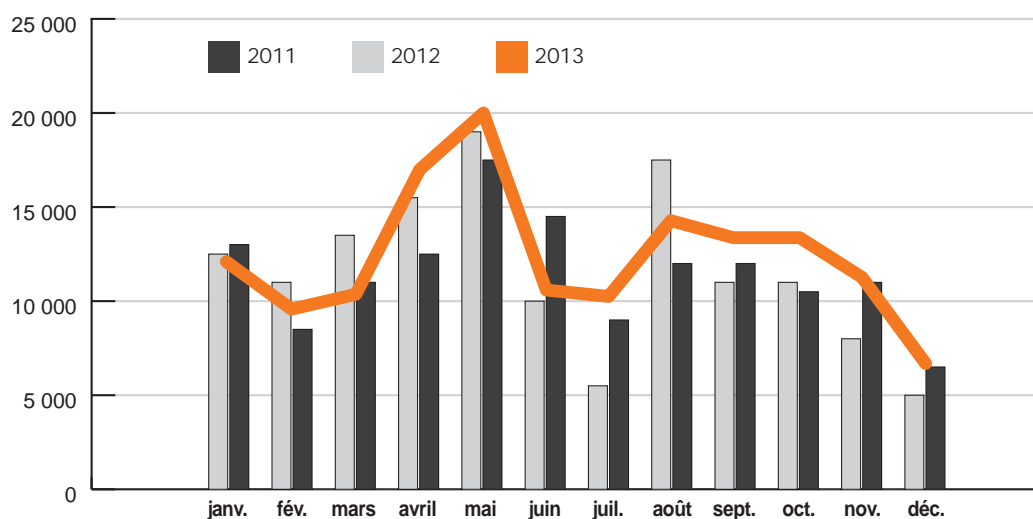
Évolution générale

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.

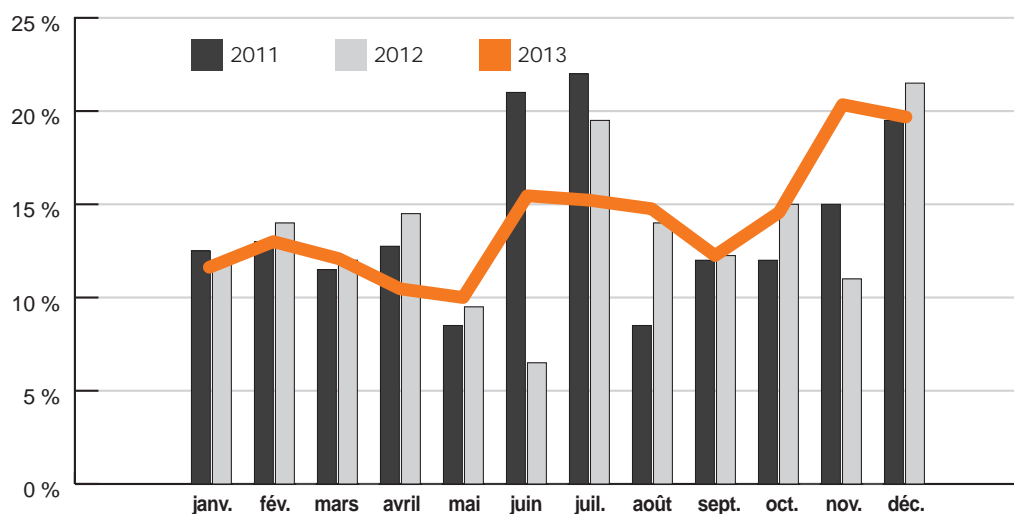
Le volume d'embauches est évidemment tributaire de l'évolution de l'activité dans la construction et démontre aussi une forte variabilité saisonnière. L'activité dans la construction a connu un certain regain vers la fin de l'année, ce qui se reflète dans les données de septembre à décembre 2013. On 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

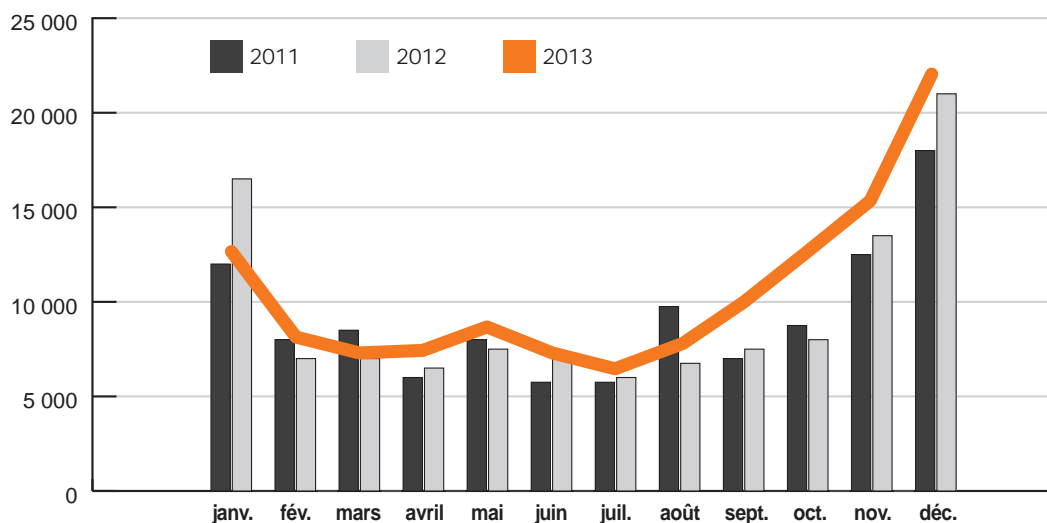


Embauches initiales non déclarées



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

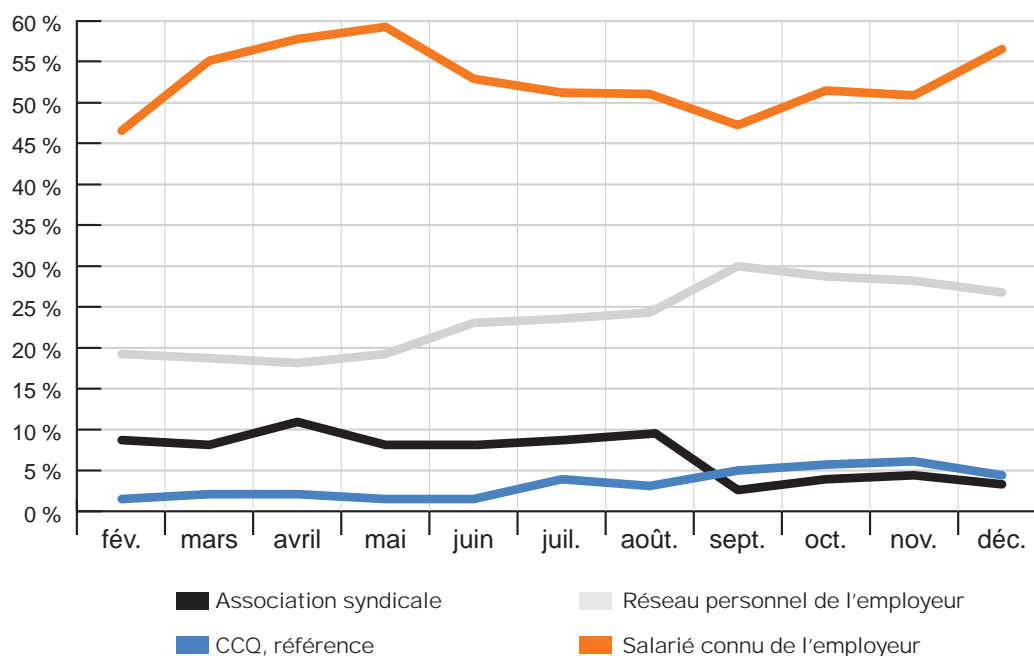
Avis d'embauche transmis	44 080
Nombre d'employeurs	7 578
Avis de fin d'emploi transmis	59 863
Nombre d'employeurs	7 378

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	CSD- Construction	SQC	CSN- 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

	CPQMC- International	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	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	
<i>Février à août 2013</i>							
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	18 860	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.

Source de la plainte	Nombre	Pourcentage
Employeurs	10	40
Travailleurs	15	60
Titulaire permis	0	0
Total	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.

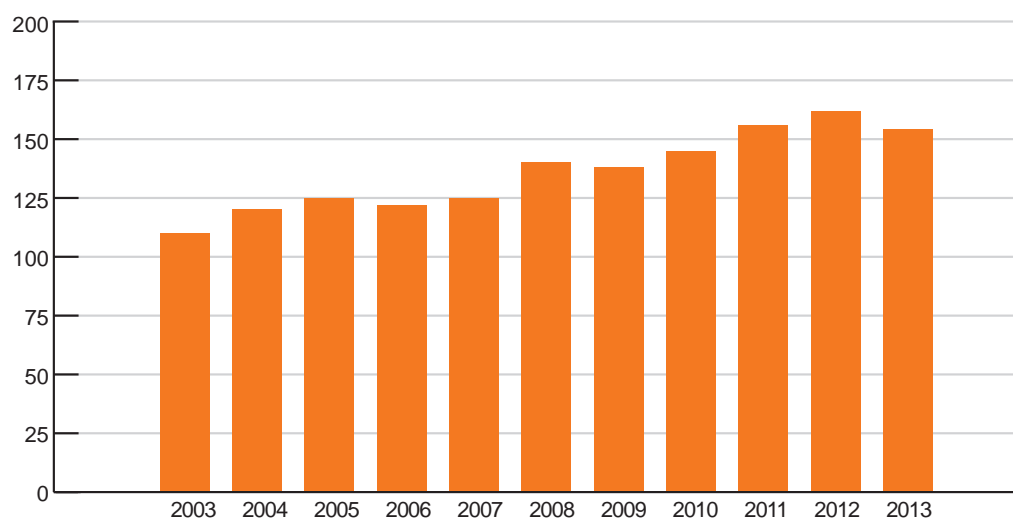
¹³ Sur la base des statistiques préliminaires connues en mars 2014. Pour les statistiques finales, consulter le site internet ccq.org.

ANNEXE 1

Ensemble des secteurs

Heures travaillées

En millions



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.

ANNEXE 2

La représentativité syndicale

Représentativité d'après le scrutin de juin 2012

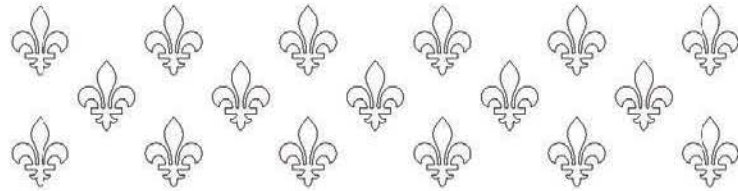
Votants et participants*

Nombre par association syndicale							Pourcentage par association syndicale						
Métier prioritaire	CSD	CSN	SQC	CPQMC	FTQ	Total	CSD	CSN	SQC	CPQMC	FTQ	Total	
Briqueur-maçon	600	340	1 146	1 784	1 867	5 737	10,5 %	5,9 %	20,0 %	31,1 %	32,5 %	100 %	
Calorifugeur	22	9	23	918	19	991	2,2 %	0,9 %	2,3 %	92,6 %	1,9 %	100 %	
Carreleur	199	178	202	106	1 637	2 322	8,6 %	7,7 %	8,7 %	4,6 %	70,5 %	100 %	
Charpentier-menuisier	8 881	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 %	
Cimentier-applicateur	403	321	146	617	1 169	2 656	15,2 %	12,1 %	5,5 %	23,2 %	44,0 %	100 %	
Couvreur	453	322	1 798	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	1 682	49	1 830	1,7 %	2,1 %	1,6 %	91,9 %	2,7 %	100 %	
Gruier	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	1 187	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 %	0,8 %	85,5 %	3,9 %	100 %	
Mécanicien de machineie 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 vitrier	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	586	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	793	3 257	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	187	1 139	11,1 %	6,8 %	4,8 %	60,8 %	16,4 %	100 %	
Tuyauteur construction	75	57	113	2 562	96	2 903	2,6 %	2,0 %	3,9 %	88,3 %	3,3 %	100 %	
Plombier	178	95	308	6 043	154	6 778	2,6 %	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 %	80,8 %	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	143	236	3,8 %	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	4 809	1 787	4 943	8 481	24 638	18,7 %	19,5 %	7,3 %	20,1 %	34,4 %	100 %	
Monteur de ligne	36	62	11	89	2 332	2 530	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 %	
Total	22 574	16 499	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

Titulaire						
CPQMC-International	Nombres de permis	Nombres de représentants	Déclaration de besoin		Candidats référés	Embauches signalées par les employeurs
	27	145	Reques	Répondus avec candidats	15 624	1 205
Local 0004	1	2	1 919	87	214	10
Local 0007	1	2	107	-	-	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	6	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 0568	1	5	2 150	335	1 312	13
Local 0711	1	17	766	476	1 288	304
Local 0761	1	7	918	397	1 064	8
Local 0825	1	2	111	7	31	8
Local 0905	1	7	1 830	243	863	5
Local 0929	1	6	440	341	1 925	6
Local 1135	1	7	174	24	40	8
Local 1604	1	3	726	60	76	-
Local 1929	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	8 386	1 659	3 837	14
CSN-CONSTRUCTION	1	37	8 349	3 217	11 706	39
FTQ-CONSTRUCTION	12	168	15 263	3 277	15 937	408
FTQ-Construction		12	1 537	966	4 834	92
Local 0001	1	3	125	33	50	1
Local 0009	1	471	1 559	947	5 900	35
Local 0099	1	4	324	127	233	5
Local 0100	1	11	2 482	374	894	15
Local 0135	1	4	174	72	306	7
Local 0618	1	1	2 166	-	-	-
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	1 093	6
Local FIPOE	1	36	3 703	361	1 450	207
SQC	1	27	8 349	1 604	9 402	34
Total de titulaires	42	405	57 896	14 363	56 506	1 700



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-NEUVIÈME 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.

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;

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 :

« §1.1 — *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;

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° par l'ajout, à la fin du paragraphe 5° 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° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :

« 14° 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° 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° 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° 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° 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° par la suppression du deuxième alinéa;

3° 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° 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° 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.

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 adjoint 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° par le remplacement des mots « qu'elle établit par règlement » par les mots « établie par règlement du gouvernement »;

2° 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° par l'insertion, dans le premier alinéa et après le mot « carte », des mots « d'allégeance syndicale »;

2° par le remplacement du paragraphe *b* du premier alinéa par le suivant :

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

3° 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° par la suppression du dernier alinéa.

26. L'article 36.1 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° 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° 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° 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° 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° 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 :

« 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-paragraphe 1° du paragraphe *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 paragraphe *h* du premier alinéa, du paragraphe 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 paragraphe 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° 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° 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.

« **93.3.** 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° du premier alinéa de l'article 4, dans la mesure prévue par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.6° 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° 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° elle satisfait aux autres conditions prévues par règlement du gouvernement pris en vertu du paragraphe 8.7° 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° du premier alinéa de l'article 123 :

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

2° 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-

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.

87. 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.

88. 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, 1^{er} 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 «Service», 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 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'œuvre.

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



© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er 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, a. 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° 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'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'œuvre, 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'œuvre 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 originalement 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

