

Le 12 novembre 2012

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

Madame la Ministre,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Diane Lemieux

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

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

(chapitre R-20, a. 123, 1<sup>er</sup> alinéa, 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 nombre de salariés requis;

3° le métier ou l'occupation des salariés requis et, s'il y a lieu, leur spécialité ou l'activité qu'ils doivent pouvoir exercer;

4° s'il s'agit d'un métier, le statut de compagnon ou d'apprenti s'il y a lieu;

5° la région et la sous-région où doit s'effectuer principalement le travail;

6° la date prévue de l'embauche et, si elle est déterminée, sa durée ;

7° s'il accepte ou non d'être contacté par des associations titulaires de permis de référence après la réception d'une liste prévue par l'article 13 et, le cas échéant, le nom de la personne responsable de la demande et ses coordonnées.

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.

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

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

### **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 main-d'œuvre conforme aux dispositions de l'article 1, la Commission en avise toute association titulaire d'un permis de référence l'autorisant à référer des salariés visés par cette déclaration et rend cette dernière disponible.

La Commission peut également en aviser une association titulaire d'un permis de référence autorisée à référer des salariés du métier ou de l'occupation visé dans une autre région, lorsqu'elle est d'avis que l'employeur pourra recourir à des salariés hors région en application des dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction. Ces associations sont alors autorisées à référer des salariés hors région pour les seules fins de cette déclaration de besoin de main-d'œuvre.

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

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

L'employeur peut également communiquer avec les associations titulaires de permis afin de préciser sa demande.

En aucun temps, une communication prévue par le présent article entre un employeur et une association titulaire de permis ne peut permettre la référence de salariés.

6. L'employeur peut mettre à jour sa déclaration de besoin de main-d'œuvre et modifier ou préciser les besoins ou les critères qui y sont mentionnés. Les articles 4 et 5 s'appliquent alors.

## *§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.

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.

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 est offert à l'employeur qui en fait la demande 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, au lieu de recourir au service personnalisé, demander que la Commission lui transmette une nouvelle liste conforme aux dispositions de l'article 7.

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.

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, dans la mesure où les dispositions du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction le permettent, 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.

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 également être accompagné de tout autre renseignement dont la diffusion est autorisée par le salarié.

### *§3 Réponse des associations titulaires de permis*

12. L'association titulaire de permis répond à la demande de l'employeur dans les 48 heures de la réception de l'avis prévu par l'article 4.

13. L'association titulaire de permis répond à la demande en transmettant 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.

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.

**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 également être accompagné de tout autre renseignement dont la diffusion est autorisée par le salarié.

**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.

**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 lorsque l'employeur y a consenti en application du paragraphe 7° du premier alinéa de l'article 1.

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 et un employeur ne peut permettre la référence de salariés autres que ceux figurant sur la liste transmise en application de l'article 13.

**18.** L'employeur avec qui une association 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 de l'industrie de la construction, indiquer le nom de cette association et de son représentant.

### **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.

**20.** L'existence d'une situation d'urgence suspend l'application des sections I et II.

**21.** En situation d'urgence, l'employeur communique avec les associations titulaires de permis de son choix afin de les informer de la situation et de ses besoins de main-d'oeuvre.

L'association titulaire de permis peut alors lui référer des salariés selon les modalités dont ils conviennent.

**22.** Dans les 24 heures de la référence, l'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.

**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;

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.

**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 toute précision qu'il estime nécessaire à la suite de la réception d'un rapport.

#### **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.

#### **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. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service.

**27.** Le présent règlement entre en vigueur le *(indiquer ici la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec)*.