

196P-2061

Témoignage de Diane Lemieux Présidente-directrice générale - CCQ

Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion
des contrats publics dans l'industrie de la
construction – Septembre 2014



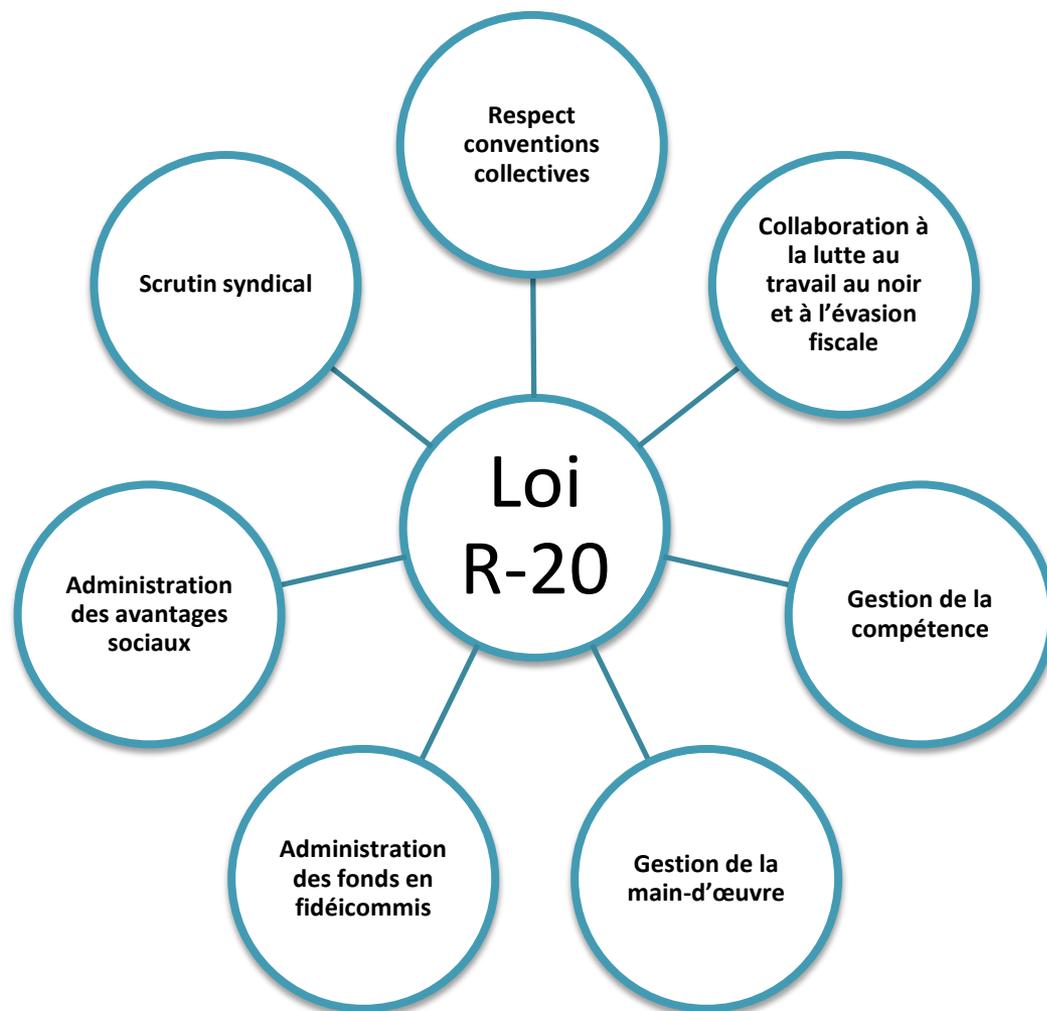
Commission
de la construction
du Québec

- 
1. Survol de la CCQ
 2. D'un comité paritaire à la CCQ, d'un décret à la Loi R-20
 3. La CCQ 2011-2014
 1. Constats de départ
 2. Gouvernance
 3. Probité du personnel
 4. Imputabilité, neutralité
 5. Avoir de l'impact
 4. La CCQ et le mandat de la CEIC
 1. Stratagèmes
 2. Les pouvoirs
 3. Types d'intervention
 4. Résultats et stratégies
 5. Référence de main-d'œuvre
 5. Recommandations



Survol de la CCQ

Champs d'action de la CCQ



Mission de la CCQ

En tant qu'**organisme au service de l'industrie** de la construction et responsable de l'administration des programmes qui lui sont destinés, la CCQ doit :

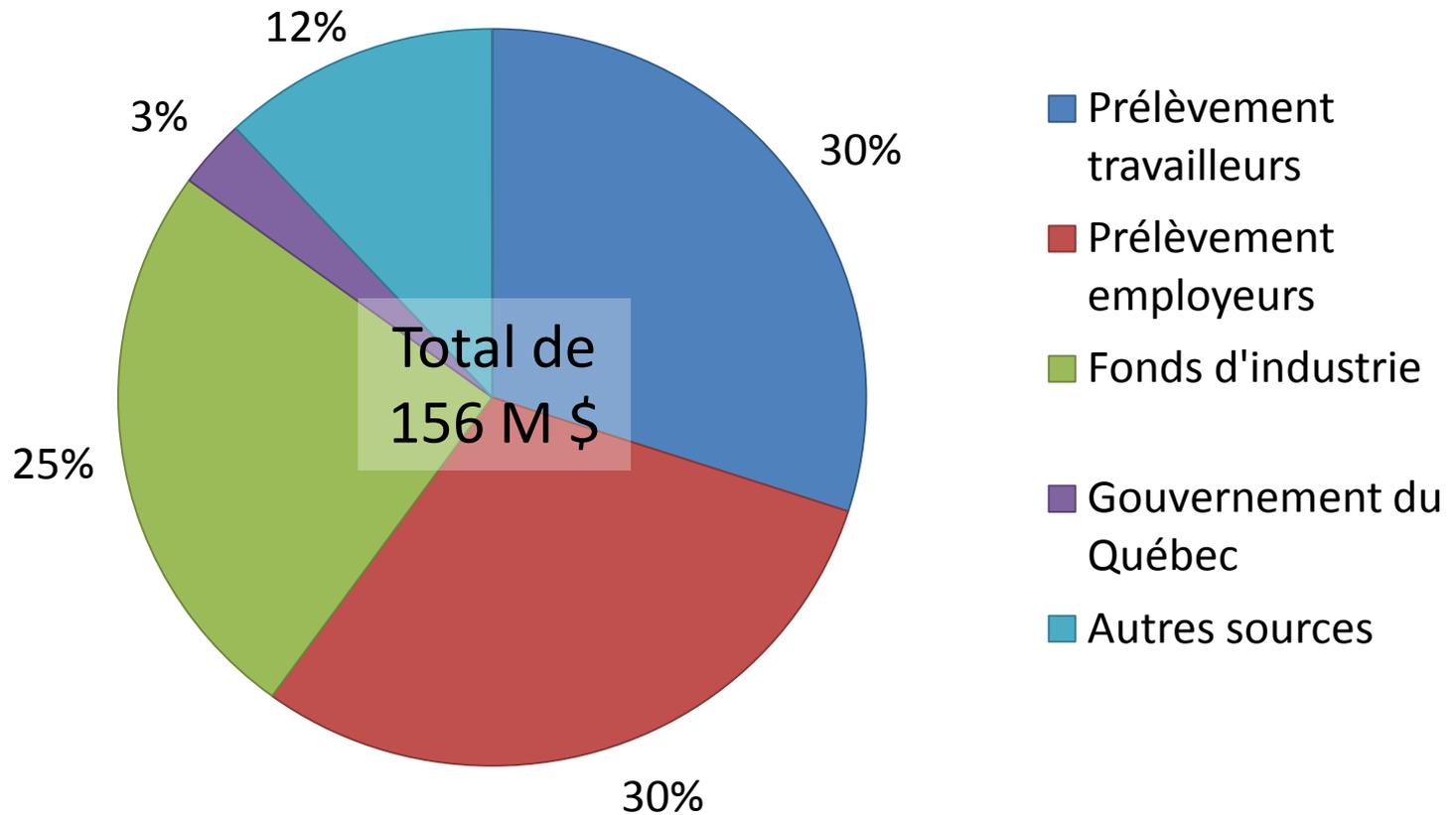
- **Administrer les régimes d'avantages sociaux**
- **Administrer les fonds** qui lui sont confiés (formation, congés, etc.)
- **Contribuer à la satisfaction des besoins de main-d'œuvre et maintenir les compétences** à un niveau élevé
- **Offrir un service de référence** de main-d'œuvre

En tant qu'organisme visant la **conformité de l'industrie** de la construction, la CCQ doit :

- **Assurer le respect des conventions collectives**
- **Lutter contre le travail non déclaré**, en vue de favoriser une concurrence loyale
- **Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption et à l'application des lois fiscales**

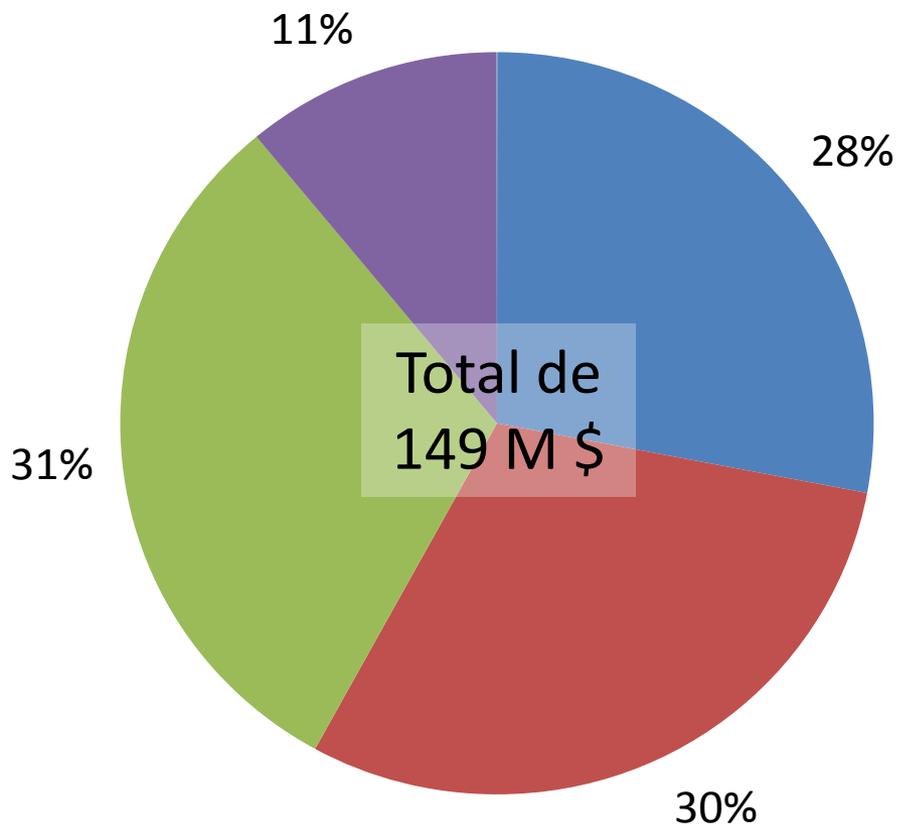
Sources de revenus

Répartition par source (2014)



Dépenses de la CCQ

Répartition par activité (2014)



■ Inspection et enquêtes

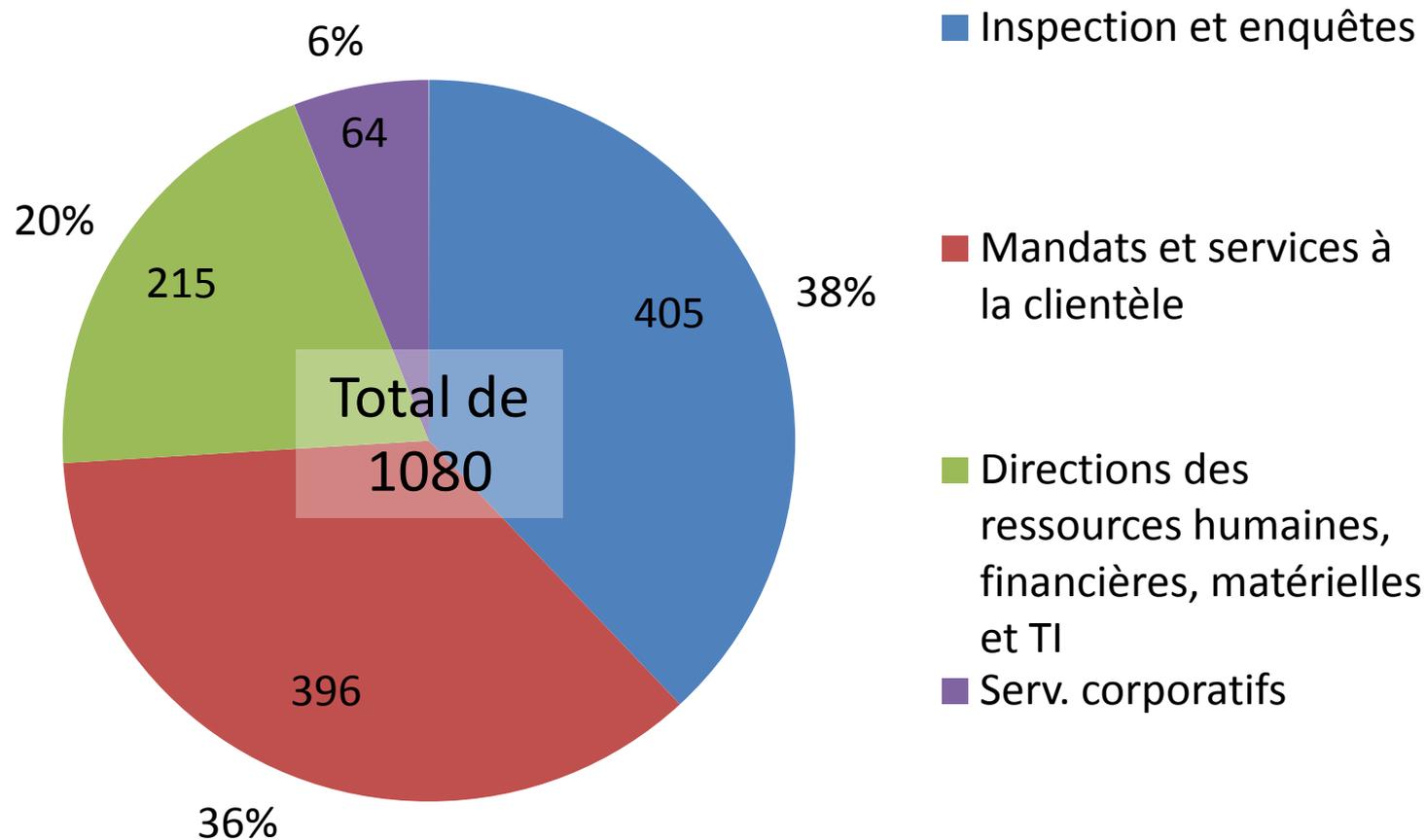
■ Mandats et services à la clientèle

■ Directions des ressources humaines, financières, matérielles et TI

■ Serv. corporatifs

Effectifs de la CCQ

Répartition du personnel par activité (2014)

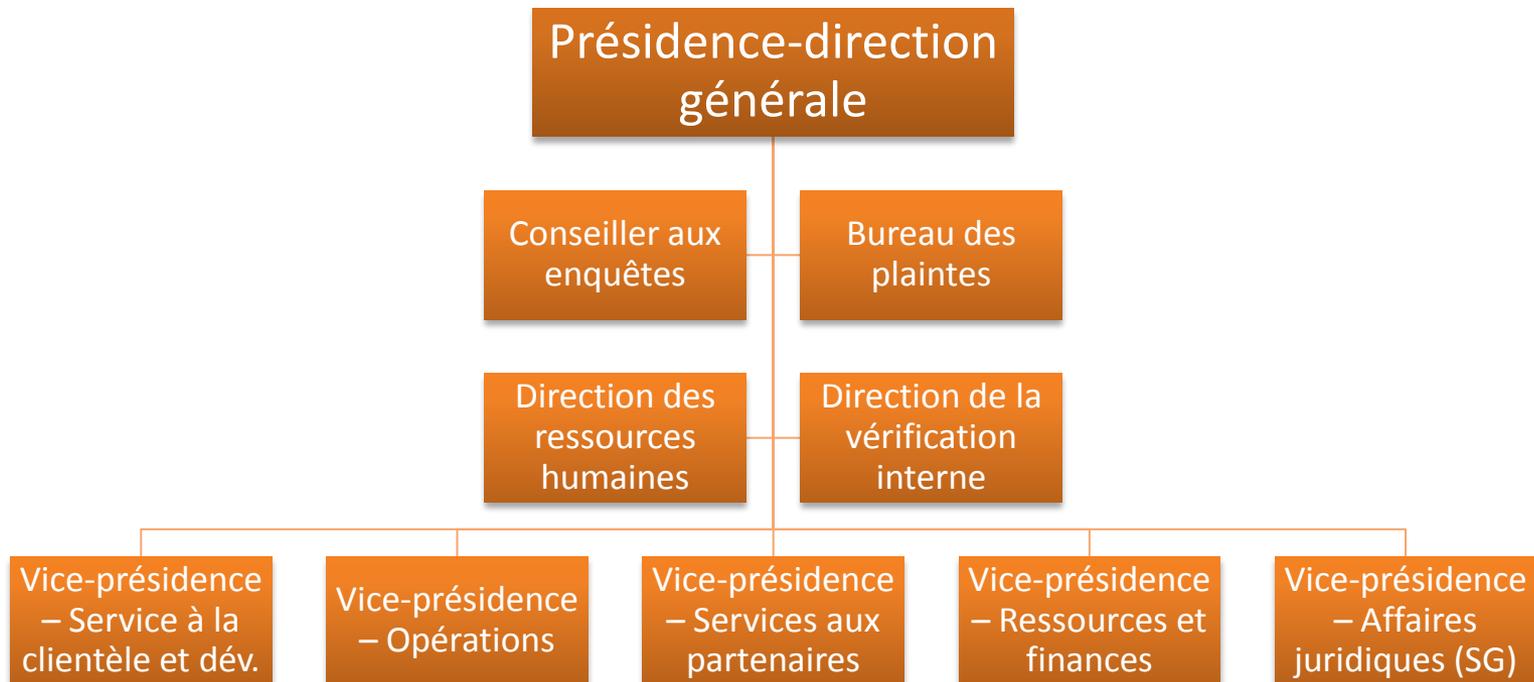


Budget et effectifs – conformité

Le budget 2014 de la CCQ consacré aux opérations visant la conformité : **42 M \$**

- Inclut le budget d'inspection de toutes les régions du Québec, soit **36 M \$**
- Inclut trois équipes dédiées : **6 M \$**
 - Direction des opérations tactiques : 4 M \$
 - Unité autonome de vérification à l'UPAC: 800K \$
 - Unité des enquêtes spéciales : 1,2 M \$
- En tout: 405 employés permanents (incluant le réseau régional)

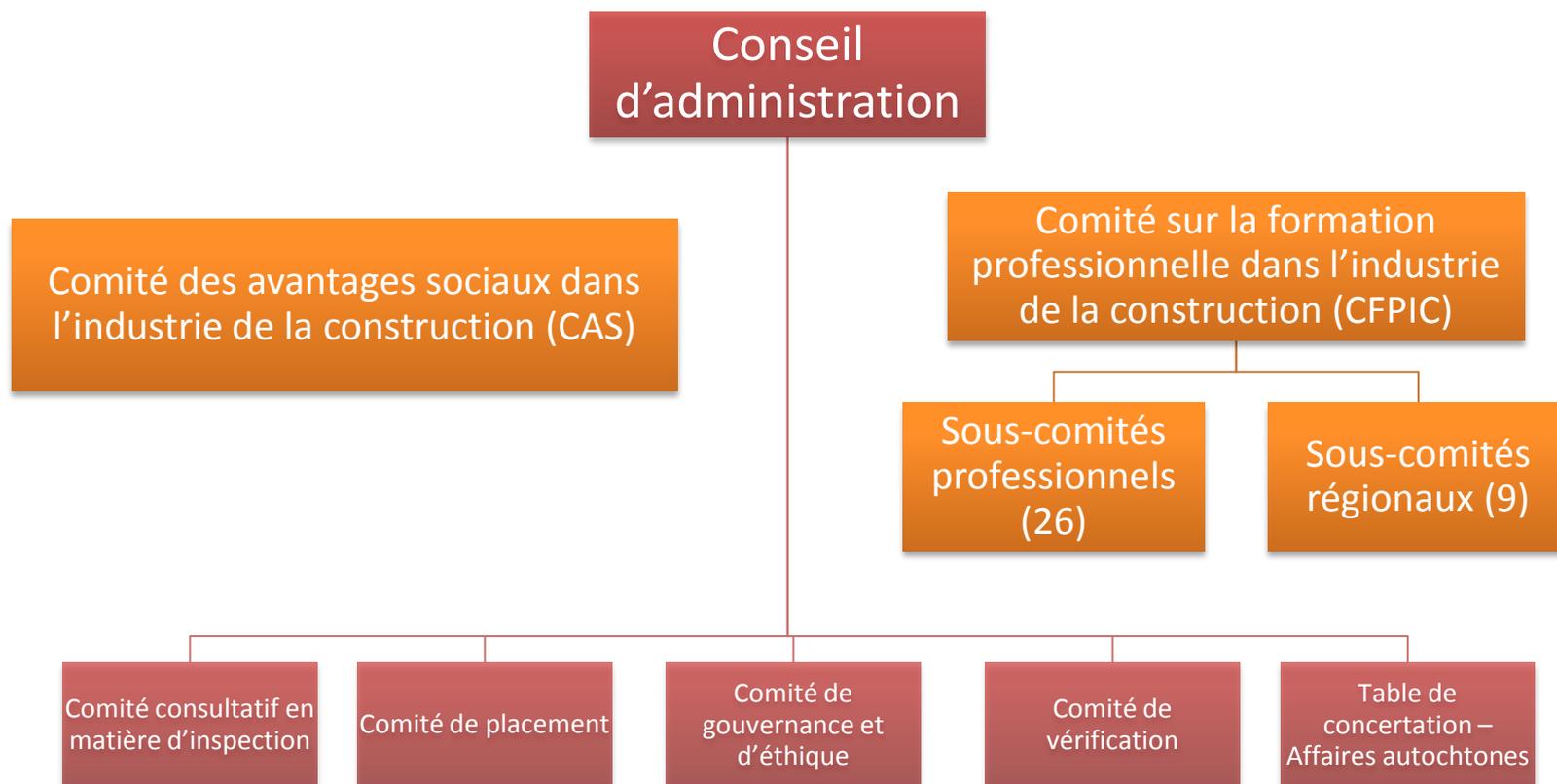
Organigramme de la CCQ



Le Conseil d'administration

- 15 membres nommés par le gouvernement du Québec
 - La présidente-directrice générale de la CCQ
 - 5 membres après consultation des associations d'employeurs/d'entrepreneurs
 - ACQ, ACRGTQ, AECQ, APCHQ, CMMTQ/CMEQ
 - 5 membres après consultation des associations représentatives des salariés
 - CPQMC-I, CSD-Const, CSN-Const, FTQ-Const, SQC
 - 4 membres indépendants

Comités du Conseil d'administration



Tiré du Rapport annuel de gestion de la CCQ



**D'un comité paritaire à
la CCQ, d'un décret à la
Loi R-20**

Historique

- L'origine de la CCQ remonte à 1934
 - De 1934 à 1968, les parties patronale et syndicale se servent de la *Loi sur les décrets de conventions collectives* pour faire reconnaître leur entente
 - Les **comités paritaires** administrent le *Décret de la construction* sur une **base régionale**

Historique (suite)

- En 1968, le gouvernement du Québec adopte la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* - inclut un **organisme provincial d'application**
 - De 1971 à 1975: Commission de l'industrie de la construction (CIC)
 - De 1975 à 1986: Office de la construction du Québec (OCQ)
 - À partir de **1987: Commission de la construction du Québec (CCQ)**

Évolution du cadre législatif

1993 et 1995

Création des 4 secteurs d'activité

P.L. 158

Suspension de travaux

Réclamation basée sur l'étendue
des travaux

(P.L. 46)

1998

Règlement sur la
licence restreinte

2005

Intimidation et
discrimination et
ralentissement

Délégué de chantier
(art. 26)

Loi 135

2009

Lutte contre la
criminalité
(P.L. 73)

2011

Lutte contre la
corruption
(création de l'UPAC)
(P.L. 15 et 35)

Abolition du
placement
syndical
(P.L. 33)



La CCQ 2011-2014

Un contexte favorable aux changements

- Cadre législatif en évolution pour favoriser la conformité dans l'industrie
 - Projet de loi 73
- Crise réputationnelle à la CCQ
- Nouvelle PDG
 - Renouvellement de la structure et de l'équipe de direction
- Un désir de changement manifeste dans la société québécoise, mais équivoque dans l'industrie



1. Gouvernance: constats

Interventions et pressions indues dans:

- dossiers administratifs
- dossiers d'enquête ou d'inspection
- directement auprès du personnel



1. Gouvernance en évolution

En action dès le début 2011

- Abolition de la directive de nomination des inspecteurs par le Conseil d'administration
 - Datait de 1987
- Révision des critères de sélection des inspecteurs



1. Gouvernance en évolution (suite)

- Protection des renseignements personnels: nouvelle orientation favorisant le **consentement**
- Fin de la « **négociation de poursuites pénales** » de la part d'associations patronale et syndicale
- Efforts soutenus et constants pour clarifier les rôles et responsabilités des instances



1. Gouvernance en évolution (suite)

Récemment

- Mise en place de forums patronal et syndical
 - Objectifs : adoption d'un protocole d'entente de services clair et prévisible entre la CCQ et les associations



2. Assurer la probité du personnel de la CCQ

- Problèmes réputationnels attribuables à différents facteurs:
 - Liens familiaux avec l'industrie (taux anormalement élevé)
 - Processus d'embauche déficient

2. Assurer la probité du personnel de la CCQ (suite)

En action dès le début 2011

- Diffusion du code d'éthique à tous les employés
 - Séances de formation de tout le personnel en lien avec le code d'éthique
- Déclaration d'intérêt
 - Obligatoire pour l'ensemble du personnel
 - Mesures administratives d'encadrement

2. Assurer la probité du personnel de la CCQ (suite)

- Mise en place d'un programme d'**habilitation sécuritaire** pour le personnel avec pouvoirs d'enquête
- Repositionnement du rôle de la CCQ à titre d'**employeur**
 - Mesures disciplinaires
 - Interdiction formelle de communiquer des informations relatives à des rapports d'inspections ou des enquêtes à des personnes non autorisées

2. Assurer la probité du personnel de la CCQ (suite)

- Resserrement des **critères d'embauche**
 - Application stricte des périodes de probation
- Formation sur la protection des **renseignements personnels** et bris de confidentialité
 - Nouvelles directives clarifiées

3. Impartialité et neutralité

En action dès le début 2011

- Repositionnement de l'Unité des enquêtes spéciales
 - Enquêtes internes
 - Enquêtes intimidation/discrimination
- Unité d'**accréditation distincte** pour le personnel avec pouvoirs d'enquête
 - Ne doivent pas être représentés par une association reconnue dans la Loi R-20
 - Saine distance

3. Impartialité et neutralité (suite)

- Encadrements en matière d'**inspection**
 - Révision du processus de traitement des **plaintes**
 - Révision du processus **pénal**
 - **Uniformisation** des pratiques
- **Négociation des conventions** dans l'industrie
 - Non-intervention de la CCQ concernant le contenu et les stratégies

4. Augmenter l'impact

En action dès le début 2011

- Révision des **techniques** et outils d'inspection et d'enquête
 - Amélioration des processus
- **Formation** accrue des inspecteurs et du personnel avec pouvoirs d'enquête



4. Augmenter l'impact (suite)

- **Projet *Cohésion*** en réaction aux perturbations de chantiers (automne 2011)
- Meilleure connaissance des **stratagèmes** dans l'industrie
- Utilisation de **tous** les moyens d'enquête et pouvoirs prévus à la Loi



4. Augmenter l'impact (suite)

- Nouvelle approche d'inspection
 - Concept d'équipes intégrées i.e. personnel d'inspection et d'enquêtes aux livres
- « **La carte, c'est non négociable** »
 - Fin du délai de grâce afin de régulariser les situations de non-détention de certificats de compétence
 - Fin de la pondération
 - Vaste campagne de sensibilisation



4. Augmenter l'impact (suite)

- Collaboration avec organismes partenaires
- Approche proactive concernant les plaintes d'intimidation et de discrimination
 - Accompagnement des victimes
- Référence de main-d'œuvre



A photograph of a modern building facade, featuring a balcony with a wooden railing and large glass windows. The image is partially obscured by a semi-transparent grid overlay.

La CCQ et le mandat de la CEIC

Liens entre les mandats de la CCQ et de la CEIC

- La CCQ assure une veille sur l'évolution des stratagèmes et des comportements non conformes
- La CCQ détecte des signes qui accompagnent l'infiltration par le crime organisé
 - Situations d'intimidation
 - Contournement des conventions collectives
 - Contournement des règles de qualification

Stratégies pour accroître la conformité

- La CCQ mise sur :
 - Gestion améliorée des renseignements
 - Utilisation de tous ses moyens
 - Développement de l'expertise
 - Collaboration inter-organismes
 - Vigie constante
 - Communication pour favoriser les changements comportementaux
 - Service de référence de main-d'œuvre

Exemples de contribution aux enquêtes à grande échelle

- Détecter et éliminer des réseaux de fausse facturation
 - Béquille
 - Garrot
 - Dorade I et II
- Lutte au crime organisé
 - Diligence
 - Écrevisse

ACCÈS Construction

- ACCÈS construction
 - Regroupe la CCQ, la RBQ, la CSST, le MFEQ, RQ, le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP), le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), la Sûreté du Québec (SQ), l'Unité permanente anticorruption (UPAC), de même que l'Agence de revenu du Canada (ARC)
 - Promouvoir l'engagement et la participation de tous les organismes et d'établir les orientations et les priorités d'action pour lutter contre l'évasion fiscale
- Interventions
 - Visites conjointes (350+/an)
 - Protocoles d'information

Stratagèmes d'évasion fiscale observés – signes avant- coureurs de corruption

- Le travail non déclaré
 - ✓ Déclaration nulle ou partielle des heures travaillées à la CCQ ou Revenu Québec
- La fausse facturation
 - ✓ Permet de réclamer des crédits de taxes indûment et de mettre la main sur de l'argent comptant
- La sous-traitance à outrance
 - ✓ Permet de brouiller les cartes pour compliquer la vérification fiscale
- Les faillites à répétition
 - ✓ Permet d'éviter les réclamations des différents ministères et organismes
- La location de main-d'œuvre non conforme
 - ✓ Versement moindre sur les salaires et permet d'éluder les retenues à la source

Stratagèmes d'évasion fiscale observés (suite)

- L'auto-construction spéculative
 - ✓ Permet la non-imposition du gain en capital lors de la vente de la prétendue résidence principale
- Le faux bénévolat
 - ✓ Non-déclaration d'heures travaillées qui devraient être assujetties pour du travail effectué sur un chantier d'un particulier
- La déclaration de frais de déplacement, au lieu de salaires
 - ✓ Employeur évite les cotisations diverses qui s'appliquent sur un salaire et le salarié évite l'imposition
- La corruption et la collusion
- Le blanchiment d'argent

Sources d'information de la CCQ

Rapports mensuels des entrepreneurs et déclaration des embauches

- Dénonciations
- Plaintes de chantier
- Plaintes de salaires

Sources d'information

Connaissance de l'activité :

- Contrats
- Chantiers
- Permis de construction
- Etc.

Connaissance du secteur et de ses règles complexes:

- Lois et règlements
- Conventions collectives

Moyens d'action de la CCQ

Vérification aux livres

Obtention des factures, livres de paie, comptabilité, plan et devis, estimé, rapport d'avancement, etc.

Gestion du renseignement

Plainte de salarié, dénonciation de chantier, permis municipal / contrat

Enquêtes pénales UES

Dossiers qui nécessitent des démarches d'enquête

Recours civils et pénaux

Échanges inter-organismes

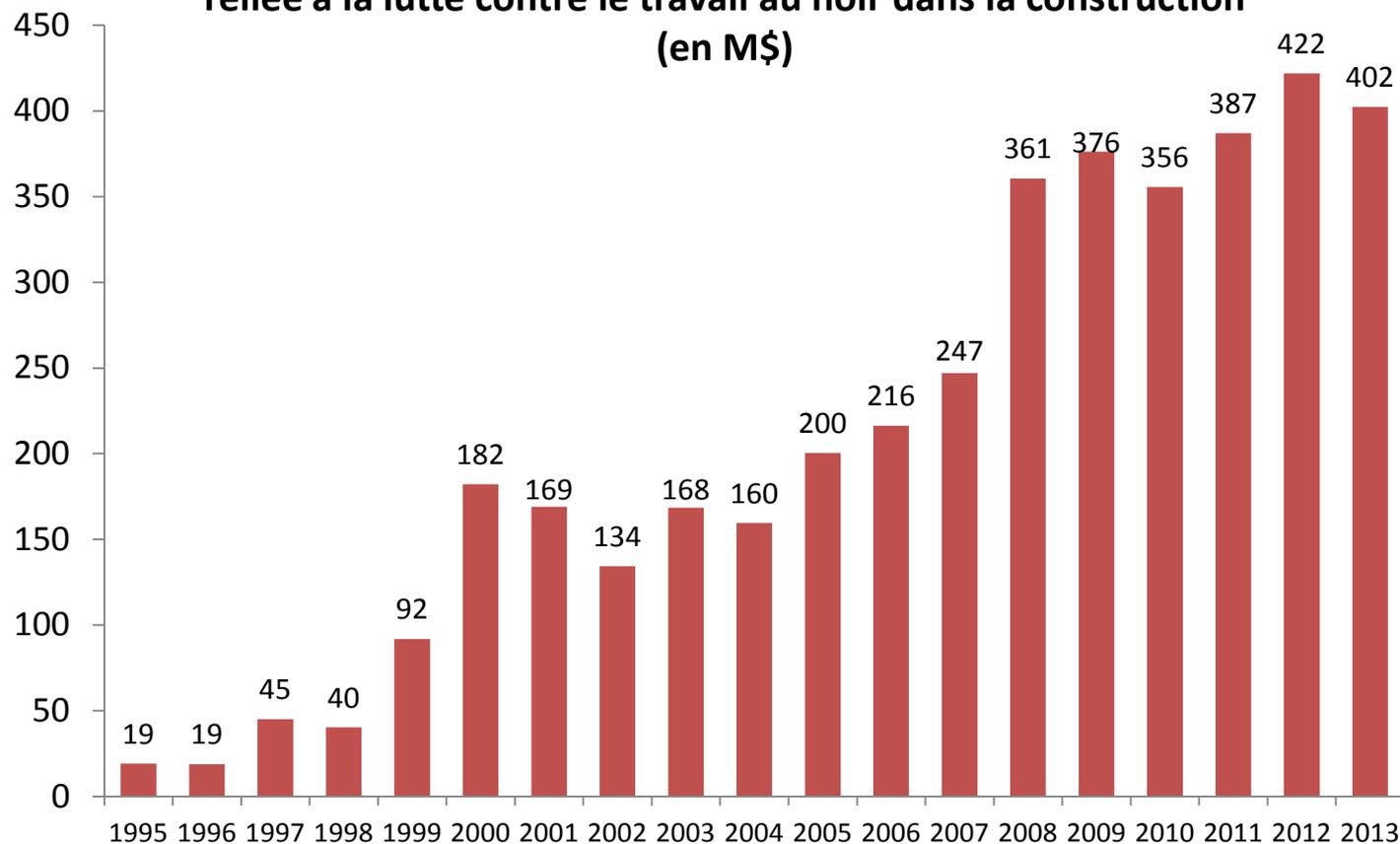
Dénonciation, transmission de documents, conseil et expertise

Inspection de chantier

Responsabilité civile des entrepreneurs, infractions pénales

Des résultats probants

Estimation de la récupération fiscale du gouvernement du Québec
reliée à la lutte contre le travail au noir dans la construction
(en M\$)



En bref

422 M\$
récupérés en
2012

4 G\$ récupérés
depuis 1995

1,5 G\$
pertes fiscales
chaque année
selon RQ

Pouvoirs de la CCQ

- Combinaison de vérifications et d'enquêtes
 - Pouvoir de commissaire d'enquête (art. 7)
 - Assignation à comparaître (art. 7)
 - Accès aux chantiers (art 7.1)
 - Exiger renseignement (art. 7.1)
 - Exiger licence ou certificat de compétence (art. 7.3)
 - Suspension des travaux (art. 7.4)

Pouvoirs de la CCQ

- Droit de se présenter sur la place d'affaires pour obtenir de l'information (art. 81 E et F)
- Suspension du certificat de compétence si récidive à certaines infractions (art. 119.2)
- Injonction (Code procédures civiles)
- Perquisition (Code procédures pénales)

Quatre types d'intervention pour la conformité de l'industrie

Type	Groupe responsable	Exemples d'actions
Type 1	Équipes des bureaux régionaux	Visites de chantiers Vérification aux livres Visites de places d'affaires Fermeture de chantier
Type 2	Direction des opérations tactiques	Vérifications croisées Sommaton à comparaître Perquisition
Type 3	Unité des enquêtes spéciales	Enquête cas d'intimidation Ralentissement de chantier Placement illégal
Type 4	Unité autonome de vérification (UPAC)	Apport construction aux enquêtes de collusion/corruption

Activités de vérification

- 35 000 visites de chantiers
- 2 000 interventions aux livres
- 10 000 poursuites pénales recommandées au DPCP
- 1 600 réclamations civiles

Inspections de chantier

Inspections de chantier	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Visites de chantier	36 908	37 605	35 420	35 575	32 726	34 679	36 664
Chantiers différents visités	17 446	18 573	17 744	17 978	16 714	6 521*	17 354
Nombre d'infractions pour non-détention de certificat de compétence	8 647	8 801	8 659	8 632	7 033	8 173	5 824
Nombre d'infractions pour non-détention de licence de la RBQ	1 988	1 934	1 421	1 355	1 158	1 111	953
Nombre de situations d'heures potentiellement non déclarées	4 930	4 898	4 419	5 038	4 822	4 610	3 157
% des visites avec infraction pour non-détention de certificat de compétence, de licence ou heures potentiellement non déclarées	24,4 %	24,5 %	24,3 %	25,0 %	24,2 %	24,0 %	17,2 %

* Information incomplète - conflit de travail

Enquêtes de livres

Enquêtes de livres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'interventions terminées	3 062	2 919	2 616	2 448	2 339	1 752	1 882
Millions d'heures réclamées	1,7	1,6	1,3	1,3	1,4	1,5	1,3
Millions \$ réclamés	24,7	22,8	20,4	22,7	24,1	25,9	24,3

Suspension des travaux

INDICATEURS RELATIFS À LA SUSPENSION DES TRAVAUX ET AU SUIVI DES INFRACTIONS 2010 À 2013

Suspension des travaux	2010	2011	2012	2013
Nombre d'avis 7.3 (1 ^{er} avis)	92	131	94	80
Nombre d'avis 7.4 (2 ^e avis)	24	26	22	27
Nb ordonnances de suspension	9	12	11	12

Recours pénaux découlant des activités de vérification

Libellé pénal	Art. Loi R-20	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1.32/2.74 - A refusé d'accorder l'accès à un lieu autorisé à la CCQ (chantier)	83	8	7	7	16	4	13
1.33 - Mise à l'obstacle à l'exercice des fonctions (entrave) (chantier)	84	26	9	17	22	20	21
1.34 - Refus de renseignements ou d'identification (chantier)	119.1 (7)	26	11	5	10	14	24
1.35 - Personne concernée ayant empêché la CCQ d'appliquer l'article 7.1	7.2	54	25	39	38	36	40
Chantier	7.2	54	25	39	38	35	40
Livres	7.2	-	-	-	-	1	-
2.51 - Employeur qui refuse l'accès au registre (livres)	83	1	-	1	-	-	-
2.70 - Personne concernée n'ayant pas répondu à une demande écrite	81.0.1	236	180	172	171	152	128
Chantier	81.0.1	3	3	5	9	5	2
Gestion de l'information	81.0.1	67	57	41	51	41	56
Livres	81.0.1	166	120	126	111	106	70
1.1/1.11 – Non-détention de certificat de compétence	119	5 300	5 573	4 992	5 057	4 600	6 157
Heures non déclarées (rapport mensuel non transmis ou heures manquantes / remises non conformes, registre non conforme, ne tient pas de registre, non enregistrement à la CCQ)	Divers articles	2 191	2 076	1 903	2 120	2 090	2 247
Sous-total		7 842	7 881	7 136	7 434	6 916	8 630
Total des poursuites recommandées par la CCQ		10 396	10 354	9 027	9 355	8 763	11 893

Vérifications des antécédents judiciaires

	Groupes vérifiés	Personnes au répertoire	Personnes inhabiles (art. 26)
ASSOCIATIONS REPRÉSENTATIVES	5/5	CPQMC-I (9)	CPQMC-I (2)
		FTQ-C (11)	
		CSN-C (39)	
		CSD-C (30)	
		SQC (26)	SQC (1)
SYNDICATS			
FTQ-C	16/16	(214)	
CPQMC-I	28/28	(278)	
TOTAL	49/49	607	3
ASSOCIATIONS PATRONALES	4/4	AECQ (17)	
		ACQ (96)	
		ACRGTTQ (39)	
		APCHQ (42)	
CORPORATIONS	2/2	CMEQ (116)	CMEQ (1)
		CMMTQ (29)	
TOTAL	6/6	339	1
GRAND TOTAL	55/55	946¹	4

¹ Le nombre comprend des dirigeants et des représentants membres de plus d'une association patronale ou syndicale

État des activités de l'Unité des enquêtes spéciales

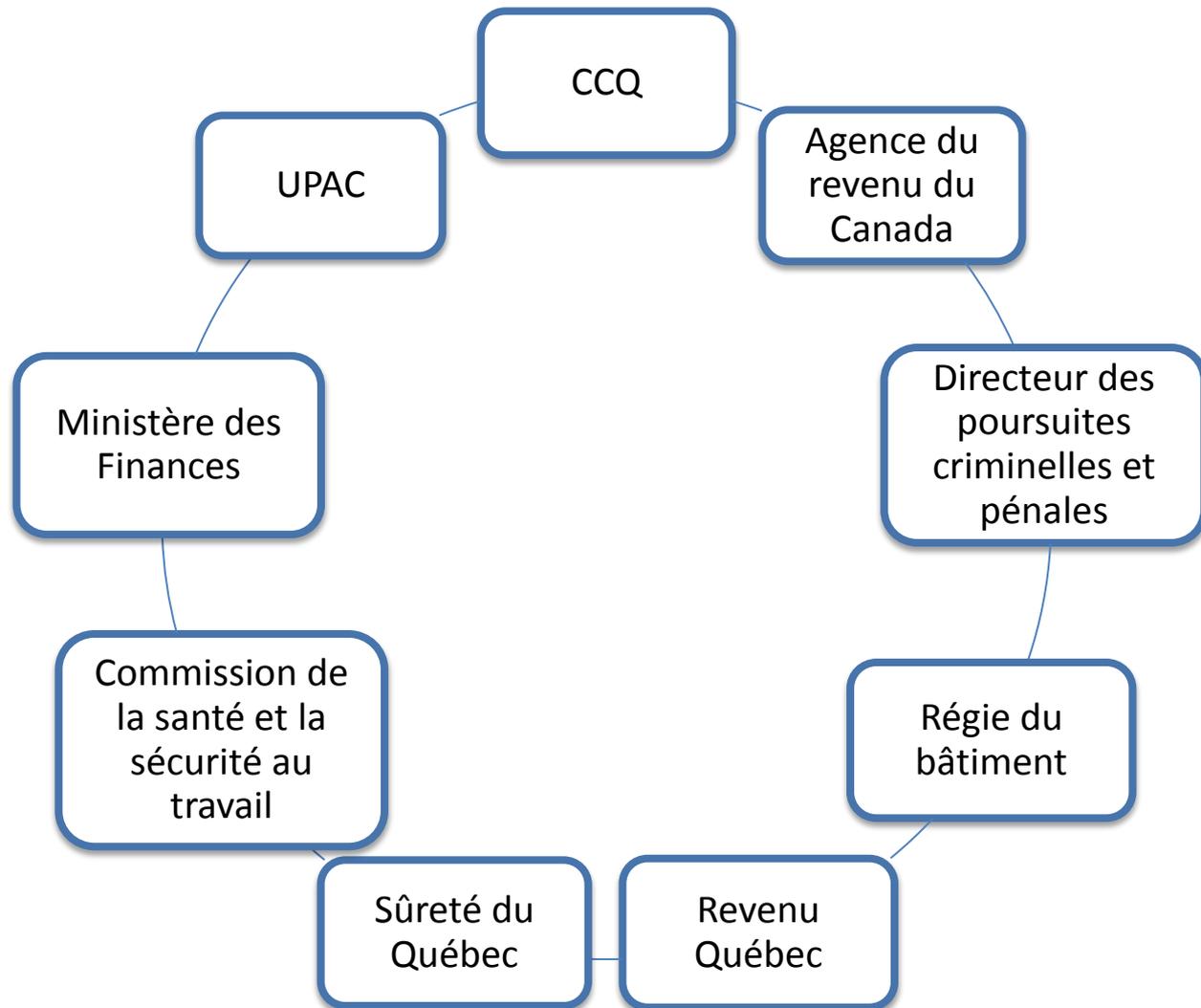
État des recours	Nombre de plaintes ou de recours									
	Total	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre total de plaintes	732	2	66	10	3	29	119	420	42	41
Nombre de recours pénaux recommandés au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP)	561	0	3	1	0	46	197	291	17	6
Nombre de refus de poursuite par le DPCP	103	0	0	0	0	7	70	20	6	0
Nombre de constats d'infraction émis et signifiés par le BIA	463	0	3	2	0	44	127	271	11	5
En attente de procès	153	0	0	0	0	4	45	90	9	5
Déclarations de culpabilité ou plaidoyers de culpabilité (jugement rendu ou changement de plaidoyer)	199	0	2	2	0	30	50	114	1	0

Objets des recours pénaux de l'Unité de enquêtes spéciales

Objet des recours pénaux recommandés (Loi R-20 ou R.e.m.s.)	Nombre de recours									
	Total	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre total des recours recommandés	561	0	3	1	0	46	197	291	17	6
Article 31, 98 ou 99: Publicité ou sollicitation interdite	5	-	1	-	-	-	-	-	4	-
Article 100: Domination de l'association par l'employeur	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 101: Intimidation, mesures discriminatoires, représailles, menace ou contrainte	8	-	-	-	-	6	-	-	2	-
Article 101 a): Refus d'embauche, licenciement ou menace de licenciement	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Article 101 b): Mesures disciplinaires ou autre modification des conditions de travail	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 101, 3e alinéa: Référence d'embauche arbitraire ou discriminatoire	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 101, 4e alinéa: Pression sur un tiers	3	-	-	-	-	1	2	-	-	-
Article 102: Discrimination non adhésion à une association	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 103: Refus d'embauche parce que pas référencé par association	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 104: Refus membre parce que pas embauché par employeur	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 111.1: Contrevient à l'article 7.4.1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 113: Arrêt ou ralentissement de travail et lock-out illégaux	504	-	2	-	-	36	188	277	1	-
Article 113.1: Menaces ou intimidations - entraver ou arrêter activités sur un chantier	17**	n/a	n/a	n/a	-	2	9	2	4	-
Article 115: Avantage par employeur à représentant syndical ou délégué de chantier	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 115.1: Fausse déclaration, remise d'avis d'élection - délégué de chantier	4	-	-	-	-	1	-	1	2	-
Article 116: Contrevient au paragraphe a) ou b) de l'article 88	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 117: Contrevient à l'article 26 (Exercer fonctions syndicales lorsqu'inhabile)	2	-	-	-	-	1	-	1	-	-
Articles 43 et 120: Privation des moyens d'embauche ou de la liberté de choix	4	-	-	1	-	1	2	-	-	-
Article 84: Molester, incommoder ou injurier un membre ou un employé de la CCQ	2	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Article 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	0***	n/a	-							
Article 122, 2e alinéa: Congédier, suspendre ou mettre à pied un salarié suite à une plainte à la CCQ	4	-	-	-	-	-	2	2	-	-
Article 113.2: Quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés	3	-	-	-	-	-	-	-	2	1
Article 115.2: Obtenir d'un employeur un prêt, une récompense, un avantage ou un bénéfice de quelque nature que ce soit	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Article 118: Tenter de commettre une infraction, ou aide, ou incite quelqu'un à commettre ou tenter de commettre une telle infraction	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Article 119.10: En vue d'influencer le vote d'un salarié, obtient son vote ou son choix d'association 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	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-

* Il y en a 19 à ce jour en 2014/** Il y en a 17 à ce jour en 2014/** Il y en a 2, à ce jour, en 2014

Collaboration et partenariats



Collaborations et partenariats



Dossiers transférés 2013-2014	Nombre
Agence du Revenu du Québec	95
Sûreté du Québec	50
Unité permanente anticorruption	50
Régie du bâtiment du Québec	50
Services Canada (assurance emploi)	4
MAMROT	3
Agence du Revenu du Canada	1
TOTAL	253

Référence de main-d'œuvre

- Historique du **placement syndical**
 - Projet de loi 33 (Loi 30)
- Mise en place du Carnet référence construction en septembre 2013 (web)
 - Fonctionne sans interruption depuis un an (24h/7j)
 - Pas de boycottage du Carnet
- Un **changement de culture** à long terme

Le Carnet: volume d'utilisation

- Après 12 mois d'utilisation
 - les employeurs ont demandé des références plus de **26 000 fois**
 - Ces demandes ont généré plus de **79 000 réponses des associations syndicales** titulaires d'un permis de référence
 - Près de **638 000 candidatures** ont été transmises vers les employeurs au cours de l'année

Sources des embauches

Nombre d'embauches déclarées selon la source et l'affiliation syndicale (sept. à déc. 2013)

	CPQMC-I	CDS-Const.	CSN-Const.	FTQ-Const.	SQC	Total	%
Annonces classées	223	125	63	541	124	1082	3%
CCQ référence	922	161	185	1000	163	2441	5%
Réseau personnel	3306	1317	994	5686	1294	12699	29%
Salarié connu	5899	2818	1754	9901	1801	22317	50%
Titulaire de permis	1201	14	41	407	34	1701	4%
Association syndicale*	146	3	6	91	11	257	1%
Autres	1094	310	237	1492	365	3583	8%
TOTAL	12791	4748	3280	19118	3792	44080	100%
%	29 %	11 %	7 %	43 %	9 %	100 %	

*Utilisé entre le 1^{er} et le 8 septembre – remplacé, ensuite, par « titulaire de permis »

Le « placement » est source d'intimidation

- Les cas d'intimidation sur les chantiers ont souvent pour objectif de contrôler la main-d'œuvre
- Problème important, mais circonscrit
- Impact des mesures sur le terrain
 - Hausse des dénonciations
 - Importance de rapprocher les constats de l'événement

La situation sur la Côte-Nord

- Une région de **grands projets**
 - Des volumes d’heures exceptionnels entre 2009 et 2013
 - 2M h avant 2009 vs 6M h après 2009
 - Forte croissance des travailleurs Nord-Côtiers actifs depuis 2006
 - On passe de 2 700 à 4 000
 - La baisse est en cours avec la fin prochaine de La Romaine



La situation sur la Côte-Nord

- Les mécanismes d'embauche régionale fonctionnent

Comparaison du nombre de travailleurs actifs (janvier à juillet 2013 vs 2014)

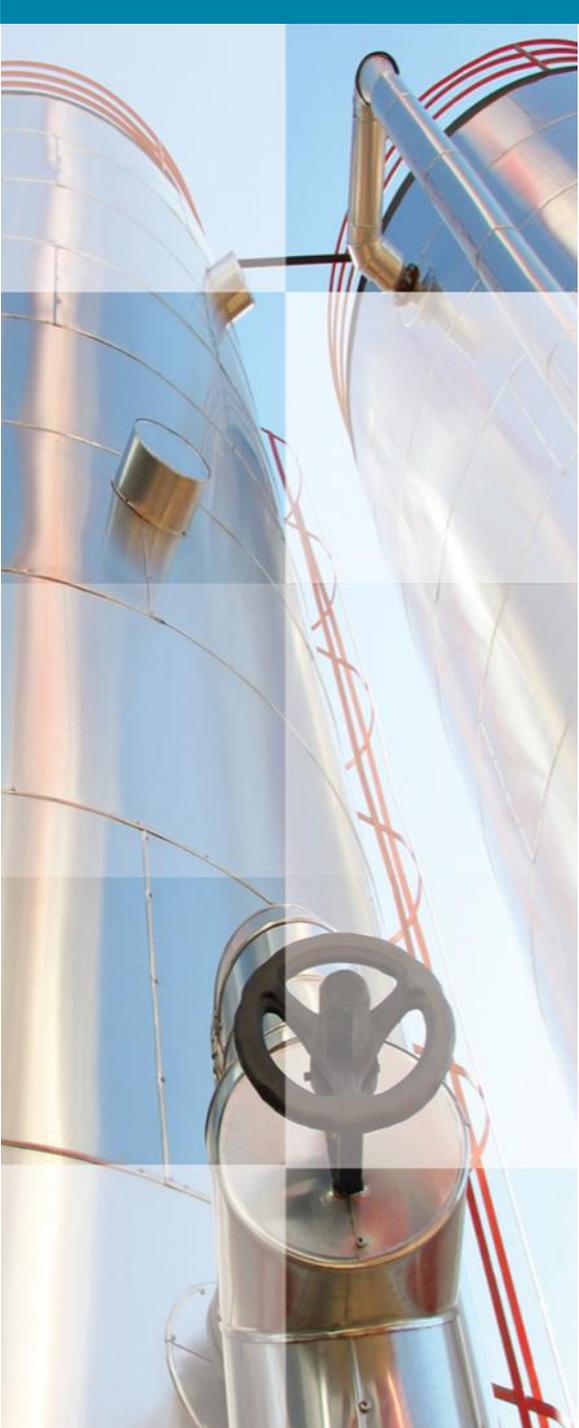
Travailleurs de la région	Travailleurs de l'extérieur
Baisse de 14 %	Baisse de 41 %

La baisse touche d'abord les travailleurs de l'extérieur, au bénéfice des travailleurs de la région

Proportion des Nord-Côtiers ayant travaillé hors de leur région en 2013

Proportion des Nord-Côtiers ayant travaillé hors de leur région en moyenne (25 ans)

19 % d'entre eux, pour 8 % du volume de travail	31 % d'entre eux, pour 17 % du volume de travail
---	--



Recommandations

Recommandations

Combattre l'intimidation

- Briser la **loi du silence** en matière d'intimidation
- Assurer la **protection des plaignants**
- **Responsabiliser** véritablement tous les acteurs



Recommandations (suite)

Combattre l'intimidation

- S'attaquer à l'ensemble des situations d'**intimidation** dans l'industrie
 - Présentement : lien avec l'allégeance syndicale seulement
- Permettre des **recours pénaux efficaces** afin de favoriser un climat sain sur les chantiers
 - Revoir le montant des amendes - caractère dissuasif



Recommandations (suite)

Redonner confiance et avoir de l'impact de façon durable

- Centralisation de l'information sur les chantiers à l'échelle provinciale
 - Registre provincial des permis de construction municipaux
- Accès aux chantiers de construction
 - Nouvelles technologies
- Outil de partage de l'information vers le public
 - Registre CCQ des condamnations



Évolution du cadre législatif

