

**MÉMOIRE DU COMITÉ PARITAIRE DE  
L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS  
Région de Montréal**

**Présenté dans le cadre des consultations particulières et  
auditions publiques sur le projet de loi 53**

**6 octobre 2016**

<b>Introduction</b> .....	1
<b>Le comité paritaire de l'entretien d'édifices publics Région de Montréal</b> .....	1
Portrait de l'industrie .....	2
<b>L'extension juridique des conditions de travail : des avantages pour les salariés et les employeurs</b> .....	3
<b>La situation particulière dans le secteur de l'entretien des édifices publics</b>	4
Désolidarisation dans l'industrie de l'entretien d'édifices publics .....	4
<b>Recommandations et conclusion</b> .....	7

## **Introduction**

En vigueur depuis 1964, la *Loi sur les décrets de convention collective* n'avait pas, à ce jour, été revisitée. Nous sommes ravis de pouvoir nous prononcer sur cette nouvelle mouture après avoir participé aux nombreuses rondes de consultations qui ont mené à la naissance du projet de loi. Le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics Région de Montréal (CPEEP) est donc heureux de participer aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi 53, *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*, un projet de loi d'importance pour nous.

Avec le dépôt de ce projet de loi, nous souhaitons tout d'abord saluer la volonté affirmée du gouvernement de maintenir en place les comités paritaires et de vouloir en améliorer la gouvernance et le fonctionnement. Ce sont là des objectifs auxquels nous souscrivons pleinement.

À l'instar de l'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ), le CPEEP tient d'entrée de jeu à souligner qu'il est en accord avec la majorité des recommandations qu'apporte le projet de loi 53 à la *Loi sur les décrets de convention collective* et à la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*.

Tout comme l'ACPQ, nous croyons qu'il y a lieu de proposer certaines modifications au projet de loi. Le CPEEP souhaite toutefois enrichir la position de l'ACPQ par des propositions qui concernent plus spécifiquement notre secteur d'activité.

Grâce à nos propositions, nous espérons ainsi pouvoir contribuer à bonifier le projet de loi à l'étude afin de clarifier certains aspects de la loi qui font présentement l'objet d'interprétations variables.

## **Le comité paritaire de l'entretien d'édifices publics Région de Montréal**

Le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics a pour mission de s'assurer que le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics est bien respecté par l'ensemble de l'industrie. Il est mandaté par le gouvernement du Québec pour assurer l'application du décret dans la grande région de Montréal, les Laurentides, Lanaudière, l'Outaouais, en Mauricie-Bois Francs et dans une partie des Cantons de l'Est.

Ce but concilie à la fois les intérêts syndicaux qui visent à la protection des droits des salariés ainsi que les intérêts du patronat, en faisant en sorte que les salaires et les conditions de travail des salariés ne soient pas un facteur de compétition entre les entreprises, favorisant ainsi une concurrence saine et respectueuse des salariés.

Dirigé par un conseil d'administration formé à égalité de représentants patronaux et syndicaux provenant de l'industrie de l'entretien d'édifices publics, le CPEEP a aussi comme rôle quotidien:

- de répondre aux demandes de renseignements des employeurs de l'industrie, du personnel d'entretien d'édifices publics et des propriétaires ou gestionnaires d'édifices
- d'assurer et de superviser l'application du décret;
- de recevoir les plaintes en cas d'infractions au décret;
- de mener des enquêtes et inspections sur les lieux de travail et aux sièges sociaux des entreprises;
- de réclamer aux employeurs les sommes qui sont dues aux salariés;
- de défendre devant la cour les salariés dont les droits n'ont pas été respectés;
- d'informer les employeurs et les salariés de leurs droits et obligations
- d'assurer l'équité entre les employeurs en poursuivant les entreprises délinquantes.

En 2015, le comité paritaire a réclamé 2 251 546 \$ à 732 entreprises d'entretien d'édifices publics en salaires impayés. Pour la même année, 2085 chefs d'accusation ont été déposés contre des employeurs pour le non-respect du décret et de la réglementation associée.

C'est sans compter les plus de 10 000 demandes d'information de la part de salariés, d'employeurs, de propriétaires et gestionnaires d'édifices publics auxquelles a répondu le service d'information du comité paritaire.

### Portrait de l'industrie

Sur le territoire couvert par le CPEEP, on recensait en 2015 près de 1360 entrepreneurs couverts par le décret. La grande majorité, soit 80 % d'entre eux, est constituée des petites entreprises de moins de 10 salariés. Ces dernières emploient 17 % de la main-d'œuvre de l'industrie. À l'opposé, 1,8 % des entrepreneurs sont des entreprises de plus de 100 salariés, mais celles-ci représentent 50 % de la main-d'œuvre de l'industrie.

Le CPEEP recense également 17 000 salariés actifs et enregistrés. Les deux tiers sont des hommes et le tiers sont des femmes. La moyenne d'heures travaillées par ces derniers se situe à un peu plus de 26 heures par semaine, majoritairement effectuées le soir. Il s'agit d'une main-d'œuvre souvent vulnérable et peu scolarisée. Une part considérable des salariés provient de différentes communautés culturelles dont la langue

d'origine est autre que le français ou l'anglais. Plusieurs d'entre eux communiquent difficilement dans une langue autre que leur langue maternelle, ce qui complique leur intégration au marché du travail.

### **L'extension juridique des conditions de travail : des avantages pour les salariés et les employeurs**

Une fois en place, l'extension juridique des conventions collectives prévue par le régime québécois des décrets rend obligatoire à toute une industrie des conditions de travail négociées et appliquées équitablement. Bien que la loi permette la création de comités paritaires dans une industrie, elle ne l'oblige pas toutefois. La création de comités paritaires vient donc de la volonté partagée par les employeurs et les salariés de se doter de conditions de travail équitables et d'assurer une saine concurrence.

Cette approche présente ainsi des avantages à la fois pour les salariés de cette industrie et pour les employeurs.

Pour les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non syndiqués, le décret garantit des conditions de travail qui sont supérieures à celles prévues par la *Loi sur les normes du travail* : il leur permet notamment de bénéficier d'un régime de retraite collectif propre au décret de l'entretien de la région de Montréal. En outre, tous les salariés assujettis ont droit à trois semaines de vacances après un an ainsi qu'à une protection en cas de maladie. Il s'agit donc d'un excellent véhicule pour octroyer des avantages collectifs autrement non accessibles ou du moins beaucoup plus difficiles à obtenir sur une base individuelle.

Par ailleurs, le décret permet à tous les salariés, sans égards à leur situation - scolarité, origine ou expérience - d'accéder à un niveau de salaire et une protection sociale auxquels ils n'auraient peut-être pas eu accès sans le décret, en raison de leur profil. Le décret agit donc comme un outil d'intégration intéressant pour les nouveaux arrivants ou pour d'autres clientèles ayant des difficultés d'intégration à l'emploi. Il leur permet de se trouver un emploi avec de bonnes conditions de travail, sans exigences strictes quant à la scolarisation et à l'expérience préalable, pour laquelle l'employeur offre la formation.

Pour les employeurs, le décret permet d'offrir de bonnes conditions de travail, dépassant les minimums requis par la *Loi sur les normes du travail*, à leur personnel. La satisfaction des salariés à cet égard a un effet positif en favorisant la stabilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, l'administration par le comité paritaire du régime de retraite permet aussi de réduire les coûts administratifs pour les employeurs. Mises ensemble, toutes ces conditions contribuent à la rétention de la main-d'œuvre, au bon fonctionnement et à la croissance de notre industrie.

De plus, les propriétaires d'édifices sont rassurés de savoir qu'il existe une stabilité de la main-d'œuvre qui a accès à leurs édifices, et ce, en dehors des heures normales d'ouverture de leur bureau ou commerce.

Mais surtout, l'extension juridique des conditions de travail constitue un rempart efficace contre la concurrence déloyale dans notre industrie, obligeant tous les employeurs à offrir des conditions de travail similaires. Il s'agit d'une source de fierté pour les employeurs que de travailler et d'offrir à leurs salariés un climat de saine concurrence. L'application équitable du décret dans une industrie comme la nôtre garantit ainsi une certaine paix industrielle.

## **La situation particulière dans le secteur de l'entretien des édifices publics**

### Désolidarisation dans l'industrie de l'entretien d'édifices publics

Or, nous observons une réalité particulière dans notre industrie depuis quelques années. En effet, bien que la situation s'applique aussi à plusieurs industries régies par décret, celle de l'entretien d'édifices publics vit une désolidarisation quant à l'application du décret.

Des nouveaux stratagèmes frauduleux sont employés pour éviter de se soumettre au décret. Les pratiques de contournement de la loi évoluent et nous constatons un raffinement des moyens utilisés par des entreprises pour éluder l'application de la loi.

Les méthodes auxquelles certaines entreprises ont recours, telles la facturation de complaisance et le travail au noir, deviennent de plus en plus élaborées et exigent des enquêtes approfondies de la part de notre service d'inspection.

Mais plusieurs entreprises profitent aussi de la présence d'ambiguïtés et de vides juridiques dans la loi pour dénaturer la notion de travailleur autonome afin de l'appliquer à une situation de travail salarié. On tente ainsi de « déguiser » des salariés en faux sous-traitants, en faux artisans ou en faux entrepreneurs afin de ne pas leur accorder les bénéfices du décret.

Ces ambiguïtés sont aussi exploitées par des entrepreneurs qui tentent de se soustraire à la loi en affirmant être exclus de la définition d'employeur professionnel ou d'entrepreneur. Ils invoquent alors un statut d'entrepreneur indépendant ou d'autres prétextes pour tenter d'éviter l'assujettissement à la loi, et plus particulièrement à la responsabilité solidaire entre entreprises prévue à l'article 14 de la LDCC.

Cette solidarité dans la chaîne des employeurs professionnels et de leurs sous-entrepreneurs, selon l'article 14, s'applique à tout employeur professionnel ou

entrepreneur. La loi est muette quant à la définition d'entrepreneur. Il s'agit d'un problème majeur et cette lacune devrait être corrigée selon nous.

Tant que les deux statuts – statut d'emploi et statut d'entrepreneur - ne seront pas clarifiés, nous continuerons d'assister à l'érosion des emplois salariés, qui bénéficient à notre économie, et à l'accroissement d'une catégorie de « salariés » sans droit qui naviguent dans des zones légales et fiscales floues.

Le CPEEP compte 17 000 salariés enregistrés, mais estime que beaucoup plus de personnes œuvrent réellement à l'entretien des édifices publics sans toutefois être déclarées. Dans tous les cas, les salariés sont les victimes de cet évitement, car leurs conditions de travail s'en trouvent grandement diminuées.

De plus, nous constatons régulièrement que des entreprises s'inscrivent au Registraire des entreprises du Québec, et parfois s'enregistrent aussi auprès du Comité paritaire, mais ce n'est que pour une courte durée. Après avoir utilisé divers stratagèmes pour éviter l'application du décret et des lois fiscales, elles s'empressent de fermer leurs portes sans payer leurs employés.

Il y a une trop grande facilité à ouvrir une entreprise dans notre domaine, entreprise qui sert parfois de paravent à toutes sortes de manœuvres illégales. Malheureusement, les contraintes visant à obtenir un enregistrement auprès du CPEEP manquent. Il en résulte que les salariés doivent se tourner vers le comité paritaire pour obtenir les sommes qui leur sont dues, car ils ont été victimes d'un employeur frauduleux ou ayant fait faillite.

Il n'existe pas non plus des mécanismes permettant aux propriétaires d'édifices publics ou gestionnaires d'édifices de vérifier et de s'assurer que l'entreprise avec laquelle ils font affaire est en règle avec le comité paritaire ou si elle est viable. Il nous paraît légitime pour un propriétaire d'édifices de pouvoir vérifier si son fournisseur respecte la réglementation en vigueur dans l'industrie.

Cette désolidarisation se manifeste également par la présence d'un groupe de pression minoritaire dans l'industrie militant pour l'abolition pure et simple du décret au nom d'une meilleure compétitivité et d'une plus grande flexibilité.

Il va sans dire que l'abolition du décret serait désastreuse. Cela entraînerait une diminution importante des conditions de travail des salariés, briserait la paix industrielle qui existe actuellement et créerait une concurrence déloyale entre les entreprises syndiquées et les non-syndiquées.

### Recours judiciaires accrus

Le respect de l'application du décret est au cœur de la mission du CPEEP. Face aux stratagèmes frauduleux, le comité paritaire n'a d'autres choix que de réagir. Il en résulte que nous sommes incessamment appelés à argumenter et à plaider en Cour à propos des concepts d'entrepreneur, d'intermédiaire, d'employeur, de salariés, de salariés soi-disant autonomes et de solidarité conjointe entre entreprises.

Ce recours aux procédures judiciaires est à la source des 2 085 chefs d'accusation déposés contre des employeurs pour non-respect du décret et de la réglementation en 2015. Cette situation met une pression quant à la bonne conduite des activités de l'industrie et du CPEEP. D'ailleurs, on peut noter que cette situation ne date pas d'hier, comme le démontre le nombre élevé de chefs d'accusation déposés au cours des cinq années précédentes :

<b>Année</b>	<b>Nombre de chefs d'accusation déposés</b>
<b>2010</b>	1974
<b>2011</b>	2136
<b>2012</b>	3345
<b>2013</b>	2311
<b>2014</b>	2512
<b>2015</b>	2085

Durant ces mêmes années, les sommes réclamées en salaires impayés ont considérablement augmenté.

<b>Année</b>	<b>Montant réclamé</b>
<b>2010</b>	973 790,07 \$
<b>2011</b>	1 264 364,67 \$
<b>2012</b>	1 444 195,54 \$
<b>2013</b>	1 959 343,33 \$
<b>2014</b>	2 372 087,02 \$
<b>2015</b>	2 251 546,14 \$

Ces chiffres illustrent cette navrante désolidarisation, au détriment de salariés souvent sans moyens.

### **Recommandations et conclusion**

Pour mettre fin aux problèmes liés aux ambiguïtés de la loi, le CPEEP propose des solutions simples qui viendraient contrer l'exploitation par certains du flou entourant la définition d'entrepreneur. Nous suggérons donc d'ajouter, à l'article 1 du projet de loi 53, la définition suivante d'entrepreneur :

« Entrepreneur » désigne : toute personne qui, pour autrui, exécute du travail, fait exécuter du travail, ou de quelque façon, agit à titre d'intermédiaire ou facilitateur entre un client et un salarié ou travailleur dépendant effectuant du travail assujéti au champ d'application de la présente loi.

De la même manière, à l'instar de l'ACPD, nous suggérons d'ajouter une définition de salarié afin d'éviter les stratagèmes qui consistent à jouer sur la notion de salarié en les

faisant passer pour des sous-traitants, des travailleurs autonomes ou des entrepreneurs. La définition fournie dans la *Loi sur les normes du travail* satisferait, selon nous, à l'atteinte de cet objectif :

« « salarié » : signifie : toute personne qui travaille individuellement, en équipe ou en société, pour un employeur ou un employeur professionnel. L'artisan qui exécute à son compte des travaux visés par le champ d'application d'un décret est également un salarié.

Ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat. »

L'insertion de ces définitions comblerait le vide actuel, ce qui contribuerait conséquemment à diminuer les recours judiciaires intentés par notre comité paritaire sur cet aspect particulier.

D'autres mesures également proposées par l'ACPQ, pourraient participer à réduire l'évitement à l'assujettissement des décrets. Ainsi, le CPEEP recommande à la commission de l'économie et du travail les améliorations suivantes au projet de loi 53 par l'ajout au paragraphe 22.2 des alinéas 8 et 9, soit :

« 8° Prévoir les conditions pour l'obtention et le maintien d'un permis d'exploitation dans le secteur visé par un décret. »

« 9° Prévoir les conditions d'obtention et du main tien d'une carte d'identité pour un salarié dans le secteur visé par un décret. »

Nous sommes d'avis que l'ajout de ces alinéas permettrait de contrer le travail au noir en permettant facilement et clairement l'identification des salariés et des employeurs.

En effet, une carte d'identité obligatoire pour tous les salariés assujettis au décret serait un incitatif puissant pour inciter les employeurs à avoir recours à du personnel déclaré. Cette carte permettrait aux inspecteurs qui visitent les lieux de travail de s'assurer de l'identité de la personne qui effectue l'entretien.

Par ailleurs, le permis d'exploitation aurait comme objectif de réglementer la porte d'entrée dans l'industrie, ce qui permettrait de contrecarrer les stratagèmes utilisés par les entreprises afin de se soustraire à l'application du décret. L'obligation de détenir un tel permis aurait comme conséquence de réduire le nombre de fermetures en raison de gestion douteuse, ce qui inclut le recours aux faillites afin de ne pas payer les sommes réclamées par le CPEEP au nom de salariés dont les droits ont été lésés. De plus, le permis d'exploitation favoriserait le respect des lois fiscales en obligeant les employeurs à effectuer les déductions fiscales et remises gouvernementales obligatoires.

Ce permis d'exploitation doit devenir un outil qui permet également au comité paritaire d'informer les propriétaires ayant recours aux services d'entretien de leur immeuble quant à leur fournisseur. Ceux-ci pourraient ainsi savoir si leur fournisseur est enregistré et s'il respecte les conditions du décret.

Les comités paritaires sont nés de la volonté des employeurs et des salariés de se doter de conditions de travail équitables et d'assurer une saine concurrence. La loi doit nous offrir la flexibilité de développer des outils pour nous permettre de faire face aux nouvelles réalités du marché. À cet égard, la loi doit permettre aux comités paritaires de demander au ministère, en plus de modifier des règlements à un décret, de pouvoir en ajouter.

Le CPEEP a comme mission d'assurer l'application du décret mais en plus, nous souhaitons, avec ces recommandations, agir au plan pédagogique en clarifiant qui est assujéti par le décret. Il s'agit, selon nous, d'une lacune de la loi actuelle à laquelle le projet de loi 53 ne répond pas entièrement. Recourir continuellement aux tribunaux pour trancher ce type de débat n'est pas approprié et embourbe le système judiciaire inutilement.

L'augmentation proposée des amendes, bien que dissuasives, n'est pas, à notre avis, suffisante pour empêcher les employeurs mal intentionnés d'éluder l'application du décret.

Nous sommes d'avis que les recommandations que nous vous proposons pourraient avoir comme conséquence une augmentation des recettes fiscales de l'État, à la suite d'une lutte intégrée contre le travail au noir et l'évasion fiscale, une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés du secteur ainsi que le recul de l'érosion du travail salarié au profit du travail autonome non réglementaire.