



MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI N° 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

présenté à

Commission de l'économie et du travail
Édifices Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires, 3^e étage, bureau 3.15
Québec (Québec) G1A 1A3

MONTRÉAL, LE 18 OCTOBRE 2016

Table des matières

Résumé	2
I. Présentation du RADIEM	3
II. Pourquoi le projet de loi n° 53?	4
A. Genèse du projet de loi n° 53	5
III. Projet de loi n° 53 : le ministère et l'atteinte des objectifs	7
A. Reproches adressés aux comités paritaires de l'entretien ménager	7
1. Manquement aux règles élémentaires de transparence et de reddition de compte	7
2. Manquement aux règles de représentativité et d'imputabilité	8
3. Ingérence dans le processus d'appel d'offres : concurrence déloyale	10
4. Attribution des numéros d'employeurs : un outil pour limiter la concurrence	12
5. Exercice partial du pouvoir de poursuite des comités paritaires	12
6. Disproportion du rapport de force entre les comités paritaires et les assujettis ne siégeant pas au conseil d'administration	13
B. Autres recommandations relatives au projet de loi n° 53	14
1. Intervention ministérielle	14
2. Recours aux agences de placement temporaire	14
3. Salariat et autres modes d'organisation du travail	
4. Nouvelle économie	15
5. Compatibilité de la LDCC avec la Loi sur la concurrence	16
6. Allègement des structures en place	
IV. Mémoire du Comité paritaire de l'entretien des édifices publics, région de Montréal	17
V. Recommandations du RADIEM	19
A. En résumé	22
B. Rappel des recommandations	23
Annexe	25

Résumé

Dans ce mémoire, le Regroupement pour l'abolition des décrets de l'industrie de l'entretien ménager (RADIEM) soulève plusieurs questions concernant les dispositions du projet de loi n° 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.

D'une part, la transparence et l'imputabilité des comités paritaires sont-elles assurées de manière adéquate par les modifications envisagées à la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)? D'autre part, la révision de la LDCC n'aurait-elle pas nécessité une analyse plus approfondie des règles de gouvernance et d'impartialité qui devraient gouverner la conduite des institutions parapubliques que sont les comités paritaires?

Après étude et analyse, le RADIEM en vient à la conclusion que l'efficacité des mécanismes proposés pour augmenter la transparence et l'imputabilité au sein des comités paritaires devrait être accrue. Par exemple, en adoptant un code d'éthique pour les comités paritaires, en étendant et en encadrant plus strictement l'obligation redditionnelle de comptes des comités paritaires, et en assurant un roulement obligatoire des membres siégeant au conseil d'administration.

Au surplus, l'ingérence des comités paritaires dans le cadre d'appels d'offres soulève des interrogations par rapport à la légalité de cette immixtion au niveau de l'équitabilité du processus ainsi qu'à l'égard de la compatibilité des agissements des comités avec les dispositions de la loi fédérale sur la concurrence.

De plus, le RADIEM tient à partager avec la Commission de l'économie et du travail ses inquiétudes sérieuses quant au processus de délivrance des constats d'infractions en matière pénale. À l'occasion de cet exercice, le RADIEM expose son raisonnement détaillé sur le sujet au terme duquel il conclut que le pouvoir de poursuite prévu à la LDCC devrait être confié sans tarder au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ou à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Enfin, aux yeux du RADIEM, le régime des décrets ne répond pas aux défis de la nouvelle économie ni aux modes d'organisation du travail alternatifs au salariat qui sont apparus dans le paysage du droit du travail québécois au cours des dernières années.

En guise de conclusion, le RADIEM formule une série de recommandations détaillées et appuyées par une analyse des impacts de la LDCC au sein de l'industrie de l'entretien ménager d'édifices publics. Le RADIEM est parfaitement conscient que l'adoption de l'ensemble de ces recommandations se traduirait, pour les comités paritaires, par une perte de pouvoirs et une remise en question de leur utilité au sein de l'industrie.

I. Présentation du RADIEM

Le Regroupement pour l'abolition des décrets de l'industrie de l'entretien ménager (RADIEM) est une personne morale sans but lucratif constituée en 2015, ayant son siège à Montréal, et dont les administrateurs, dirigeants et membres sont des employeurs issus de l'industrie de l'entretien ménager.

Le RADIEM recrute ses membres par la signature d'une lettre d'appui. À ce jour, en moins d'un an d'existence officielle, 125 entreprises ont joint les rangs du RADIEM. Bien que le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la Région de Montréal (CPEEPM) indique dans son mémoire la « présence d'un groupe de pression minoritaire dans l'industrie militant pour l'abolition pure et simple du décret¹ », nous soulevons que le RADIEM réunit le soutien positif d'un nombre d'entreprises beaucoup plus élevé que celui des entreprises ayant siégé au CPEEPM depuis le début de son existence.

Plusieurs entrepreneurs de l'industrie ont également manifesté leur intérêt à faire partie du RADIEM, mais ont choisi de ne pas y adhérer officiellement, car ils redoutaient des représailles de la part des comités paritaires. À nos yeux, cette situation à elle seule justifie la nécessité urgente d'intervenir.

Le RADIEM espère, par l'accomplissement de sa mission :

- assainir le climat de travail;
- dénoncer la lourdeur administrative;
- s'assurer de l'**équité** et de l'**égalité** de traitement entre tous les acteurs de l'industrie;
- rétablir un climat de saine concurrence;
- permettre à l'industrie de l'entretien ménager de répondre aux défis de l'économie actuelle et au nouveau cadre juridique du travail;
- permettre à ceux qui le désirent d'être entrepreneurs dans le domaine de l'entretien ménager, sans restrictions arbitraires et démesurées.

Entre autres, le RADIEM estime que le régime des décrets, particulièrement dans le domaine de l'entretien ménager, est désuet et inefficace, et que les salariés ont accès à une protection de leurs droits et intérêts par l'entremise d'autres lois québécoises plus efficaces. **D'ailleurs, aucun régime équivalent au régime des décrets n'existe en Amérique du Nord.**

¹ 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 n° 53, 6 octobre 2016, p. 5.

II. Pourquoi le projet de loi n° 53?

Le projet de loi n° 53 présente, comme son titre l'annonce, des ajustements pour améliorer la transparence et l'imputabilité au sein du régime des décrets. Or, le RADIEM croit que les changements proposés dans ce projet de loi paraissent plus « cosmétiques » que réparateurs, et omettent de s'attaquer aux enjeux véritables.

D'une part, comme nous l'exposerons, les procédures suggérées pour augmenter la transparence et l'imputabilité nous semblent nettement insuffisantes. D'autre part, les nouvelles mesures ne traitent en aucun temps d'impartialité au sein des comités paritaires.

Enfin, la réforme de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) [LQ, c. D-2] n'aborde aucun des enjeux pourtant incontournables que représentent les modes actuels d'organisation du travail et la nouvelle économie : franchisage, sous-traitance, agences de placement de la main-d'œuvre, travailleurs autonomes. Puisque nous sommes à revoir le régime des décrets et ses applications, nous sommes d'avis qu'il aurait été judicieux d'élargir le débat au contexte économique et social dans lequel s'exerce le régime.

L'industrie de l'entretien ménager se compose d'une majorité de petites et moyennes entreprises² qui subissent un fardeau administratif et réglementaire excessif en raison du régime des décrets, freinant ainsi l'entrepreneuriat. Au surplus, la structure même du régime est archaïque puisqu'elle ouvre la porte au contrôle de l'industrie par quelques joueurs qui surveillent l'administration des décrets. C'est ainsi que l'ambiguïté du rôle des administrateurs des comités paritaires soulèvent des questionnements éthiques sérieux, sans compter qu'ils ont donné lieu à des abus qu'il faudra éviter de perpétuer, tel qu'il vous sera démontré.

L'autorégulation de l'industrie de l'entretien ménager a atteint ses limites et ne constitue plus une avenue viable en 2016. Depuis l'adoption de la LDCC, il y a plus de 80 ans, le Québec et le Canada se sont dotés de multiples lois à caractère social qui protègent efficacement les travailleurs :

➤ Québec

- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LQ, c. S-2.1)
- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LQ, c. A-3.001)
- Loi sur l'équité salariale (LQ, c. E-12.001)
- Loi sur les normes du travail (LQ, c. N-1.1)
- Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (LQ, c. D-8.3)
- Loi sur l'assurance parentale (LQ, c. A-29.011)
- Loi sur le régime des rentes du Québec (LQ, c. R-9)
- Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (LQ, c. R-17.0.1)

² 90 % des entreprises assujetties au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics comptent moins de 20 employés. Voir à cet effet la présentation de M^{me} Christiane Bigras au nom du CPEEPM lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 53, le 6 octobre 2016.

➤ Canada

- Loi sur l'assurance-emploi (LC 1996, ch. 23)
- Code canadien du travail (LRC [1985], ch. L-2)
- Loi canadienne sur les droits de la personne (LRC [1985], ch. H-6)
- Loi sur le Programme de protection des salariés (LC 2005, ch. 47)
- Loi sur l'équité en matière d'emploi (LC 1995, ch. 44)

Pourquoi dès lors alourdir l'encadrement une industrie dont 90 % des entreprises comptent moins de 20 employés?

A. Genèse du projet de loi n° 53

Comme les autres mémoires l'ont exposé, l'adoption de la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail (1934, c. 56), l'ancêtre de la LDCC, est survenue dans un contexte économique précaire alors que les dispositions législatives protégeant les salariés étaient pratiquement inexistantes. Le régime était alors centré sur les parties et tenait à l'écart l'interventionnisme étatique³.

Depuis son adoption en 1934, la LDCC n'a pas connu de réforme majeure sauf en 1996, alors que le Québec faisait face à la mondialisation et à la libéralisation des échanges qu'elle implique.

En 1992, le Comité interministériel sur les décrets de convention collective chargé d'évaluer la pertinence de l'abrogation du régime des décrets a recommandé le maintien du régime, en adaptant ses dispositions au contexte socioéconomique. Ce rapport mènera à l'adoption en 1996 de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective (LQ 1996, c. 71). Des 29 décrets en vigueur en 1996⁴, seulement 16 subsistent actuellement.

Le 31 janvier 2012, la ministre du Travail a lancé une consultation pour alimenter la réflexion en vue d'une mise à jour de la LDCC⁵. Malheureusement, aucune entreprise de l'industrie de l'entretien ménager n'a été consultée de sorte qu'il n'a pas été possible, pour le gouvernement, d'avoir une image globale de la perception des gens du milieu à l'égard des comités paritaires et des décrets applicables à leur industrie.

³ BERNIER, Jean et LÉA FONTAINE, Laurence. « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : Bilan et conditions d'une relance », Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Université Laval, avril 2012, p. 10.

⁴ Ministère du Travail, Direction des politiques du travail, *Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective*, juin 2014, p. 3.

⁵ Pour des raisons qui nous échappent, les noms de 24 des 39 participants ont été caviardés dans la Liste des groupes rencontrés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.

Les irritants identifiés lors de la consultation portaient notamment sur la représentativité des associations qui négocient les conditions de travail qui mènent au décret, sur le degré de représentation des tiers assujettis, sur la nature du contrôle exercé par les comités paritaires, sur les délais de traitement des requêtes en modification des décrets ainsi que sur le maintien du régime de qualification obligatoire sous la responsabilité des comités paritaires⁶. La question de la radiation pure et simple des décrets ou de certains décrets n'a pas été traitée en profondeur.

⁶ Vingt-cinq mémoires ont été transmis dans le cadre de cette démarche qui s'est échelonnée sur 24 périodes de consultation au cours desquelles 39 groupes ont été rencontrés.

III. Projet de loi n° 53 : le ministère et l'atteinte des objectifs

A. Reproches adressés aux comités paritaires de l'entretien ménager

Le RADIEM estime nécessaire d'exposer les reproches qu'il formule à l'égard du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de Montréal (CPEEPM) ainsi que de celui de Québec (CPEEPQ) en les analysant sous les angles soulevés dans le projet de loi n° 53.

1. Manquement aux règles élémentaires de transparence et de reddition de compte

Les comités paritaires se financent au moyen 1) de redevances obligatoires des assujettis (1 % de la masse salariale), 2) d'une pénalité de 20 % imposés sur des réclamations de salaires et 3) des amendes recueillies⁷. Cette mécanique de financement justifie une transparence accrue de la part des comités paritaires, non seulement dans leur gestion, mais aussi dans l'allocation des sommes qui constituent leur budget.

L'article 23 de la LDCC oblige un comité paritaire à préparer différents documents officiels qu'il doit remettre au ministre, dont ses états financiers vérifiés et un état de la situation de chacun des fonds qu'il administre. Or, tant le CPEEPM que le CPEEPQ se sont objectés à que le ministère transmette ces informations aux intervenants de l'industrie qui en ont fait la demande. Des litiges sont actuellement pendants devant la Commission de l'accès à l'information⁸.

En cette ère de transparence où l'obligation redditionnelle est incontournable, le RADIEM s'explique difficilement pourquoi deux comités paritaires se battent mordicus pour se soustraire aux obligations qui leur incombent sans réserve en vertu de la loi⁹. Surtout lorsque nous savons que des sommes considérables se retrouvent entre les mains des comités qui, en plus de gérer leur financement, concluent des règlements financiers avec des entreprises. Au surplus, pour le CPEEPM, l'administration de régime d'épargne retraite collectif implique que des sommes d'argent considérables sont manipulées.

⁷ Tel que prévu à la LDCC respectivement aux articles 22) i) (les règlements approuvés en vertu de cette disposition), 22) c) et 52 al. 2 qui prévoit que l'amende imposée pour sanctionner une telle infraction appartient au comité lorsqu'il a assuré la conduite de la poursuite.

⁸ Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la solidarité sociale a été saisi d'une demande d'accès à l'information par un des préposés des membres du RADIEM, visant à obtenir l'ensemble des différents documents énumérés à l'article 23 de la LDCC. La responsable d'accès à l'information a consulté les deux comités paritaires de l'entretien d'édifices publics qui ont tous deux adressé des commentaires au ministère, appuyant leur refus de consentir à la communication des renseignements. Le 13 septembre 2016, la responsable ministérielle de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels a rendu une décision statuant que les documents visés n'étaient pas de nature confidentielle ni de nature à entraîner l'effet prévu à l'article 24 de la Loi sur l'accès. Par l'entreprise de leurs procureurs respectifs, le CPEEPM et le CPEEPQ ont demandé la révision de cette décision.

⁹ Il est à noter qu'un devoir accru de transparence aurait pu possiblement éviter une fraude latente impliquant un comité paritaire et un de ses employés, tel qu'il appert des faits et du prononcé du jugement dans *Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (CPA Montréal) c. Société d'assurances générales Northbridge (Lombard General Insurance Company of Canada)*, 2015 QCCA 2039 (CanLII).

Les rédacteurs du projet de loi n° 53 n'ont pas retenu la recommandation du rapport de 2012 selon laquelle l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions des comités paritaires devraient être rendus publics de la même manière que les informations qui seront exigées par l'article 22.3 s'il est adopté, à l'exception du paragraphe 8 de cet article.

Le RADIEM estime que le paragraphe 8 devrait être élargi pour englober les ordres du jour des réunions à venir, et pour forcer la communication des procès-verbaux. Plus globalement, les comités paritaires devraient être expressément assujettis à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LQ, c. A-2.1).

Relativement aux régimes de retraite administrés par les comités paritaires ou par un fiduciaire désigné par eux, il semble que le projet de loi n° 53 demeure muet quant aux obligations positives de divulgation qui incombent aux comités paritaires. Nous estimons que l'article 22.3 devrait être amendé et qu'un paragraphe devrait être ajouté afin d'obliger le comité paritaire à rendre compte de la gestion du régime de retraite et de l'état de ses résultats, à tout le moins, sur son site web.

De manière plus générale, les dispositions transitoires du projet de loi n° 53 devraient prévoir l'obligation des comités de se conformer aux exigences des articles 18 et 22.3 dans un délai de 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la loi, sans quoi chaque membre du comité pourrait être pénalisé conformément à l'article 32. Le but de cette disposition serait d'inciter les comités paritaires à se conformer entre autres aux articles exigeant d'eux des règlements spécifiques qui n'ont pas été adoptés ou qui n'ont pas été divulgués.

RECOMMANDATIONS

1. *Une reddition de compte des comités paritaires qui se traduit par l'accessibilité du public aux rapports annuels et aux bilans de leurs activités, ainsi qu'aux ordres du jour et aux procès-verbaux de leurs réunions.*
2. *Augmenter le nombre d'éléments pour lesquels les comités paritaires doivent rendre des comptes.*
3. *Préciser l'obligation pour les comités paritaires de se conformer à certaines exigences de la LDCC.*

2. Manquement aux règles de représentativité et d'imputabilité

La règle de base et la condition préliminaire à toute question d'imputabilité est que l'assujetti, tout comme les tiers, puissent avoir en tout temps le portrait réel et exact des membres qui

composent un comité paritaire qui, de surcroît, peut exercer sur eux l'autorité d'un poursuivant en vertu de la LDCC⁹.

Ce sont les comités paritaires eux-mêmes qui sont chargés d'élaborer les règlements pour leur formation, le nombre de leurs membres, leur admission et leur remplacement, la nomination de substituts et l'administration des fonds, sous approbation du gouvernement¹⁰. Les règlements sur la constitution des comités de l'entretien ménager ne sont pas publiés sur leurs sites Internet ni facilement accessibles aux assujettis. De plus, les règlements relatifs à la nomination des administrateurs du CPEEPM n'auraient pas fait l'objet d'une modification depuis 1976¹¹.

Au niveau du Registraire des entreprises, les informations disponibles pour le CPEEPM nous permettent de constater un certain immobilisme au niveau des membres qui siègent. Pour le CPEEPQ, le constat est que les informations ne sont pas disponibles puisqu'un seul administrateur y est inscrit. Enfin, les deux comités ne répondent pas aux obligations de la Loi sur la publicité légale des entreprises (LQ, c. P-44.1)¹².

En date d'aujourd'hui, le CPEEPM et le CPEEPQ sont bons derniers en termes de représentativité et d'imputabilité, et ce, même après 50 ans d'existence et d'opération, comme le démontre les données sur la composition des conseils d'administration présentées à l'annexe.

L'article 15 du projet de loi n° 53 permet au ministre de nommer un observateur au sein d'un comité paritaire, et l'article 20 lui permet de réviser les règlements d'un comité quant à la nomination de ses membres. Le RADIEM salue ces mesures, mais suggère qu'un roulement des administrateurs soit également imposé afin de faire varier la composition des membres¹³, et ce, dans le but :

- d'assurer une gestion renouvelée du comité paritaire;
- d'éviter de perpétuer les erreurs commises par certains membres dont le travail n'est pas vérifié;
- de veiller à ce que, progressivement, chaque intervenant de l'industrie puisse tour à tour être représenté au sein de son comité paritaire.

⁹ L'article 52 prévoit que le comité peut, conformément à l'article 10 du Code de procédure pénale (LQ, c. C-25.1), intenter une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la loi. L'amende imposée pour sanctionner une telle infraction appartient au comité lorsqu'il a assumé la conduite de la poursuite.

¹⁰ Articles 18 et 19 LDCC.

¹¹ Selon les informations transmises par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en réponse à une demande d'accès à l'information datée du 14 octobre 2016.

¹² Notamment quant aux obligations relatives à la mise à jour.

¹³ Par exemple, une entreprise ne pourrait y siéger plus que deux années consécutives et ne pourrait assurer un deuxième mandat avant l'expiration d'un terme de 20 ans.

Le RADIEM soulève le caractère dérisoire de la pénalité prévue à l'actuel article 32 de la LDCC ainsi qu'à son amendement prévu à l'article 28 du projet de loi n° 53. Il est à tout le moins saugrenu que la seule pénalité prévue dans la LDCC à l'égard d'un membre d'un comité qui ne remplirait pas ses devoirs soit uniquement de 25 \$, et que cette maigre pénalité demeure la moins élevée de la loi même après l'amendement, soit de 100 à 300 \$.

Cette pénalité ne satisfait certainement pas le critère de dissuasion que doit normalement viser une disposition pénale. Celle-ci doit être substantiellement augmentée de façon qu'elle soit, quant à son importance, en adéquation avec celles appliquées aux assujettis fautifs.

La disposition de l'article devrait aussi prévoir à qui seront versées les sommes à payer si une amende est imposée. De plus, la manière dont sera traitée cette plainte doit permettre à tout assujetti d'intervenir directement, car il y a fort à parier que les comités paritaires ne décideront pas de poursuivre de façon pénale un de leurs membres.

À ce titre, et dans un dessein de mise en application d'une véritable imputabilité, le RADIEM serait plutôt d'avis de rendre personnellement responsable, sur le plan civil, les membres des comités paritaires en cas de faute grave ou de négligence grossière dans leur gestion.

RECOMMANDATIONS

4. *Imposer un roulement des administrateurs des comités paritaires.*
5. *Assujettir les comités paritaires à la Loi sur la publicité légale des entreprises (LQ, c. P-44.1).*
6. *Assujettir les comités paritaires à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LQ, c. A-2.1).*
7. *Augmenter les pénalités à l'égard du comité paritaire pour qu'elles rencontrent leur objectif dissuasif.*
8. *Prévoir une responsabilité personnelle à l'égard des membres des comités paritaires qui commettent une faute grave ou une négligence grossière.*

3. Ingérence dans le processus d'appel d'offres : concurrence déloyale

Le CPEEPM intervenait dans le processus d'appels d'offres de certaines sociétés, en avisant les donneurs d'ouvrage que ceux-ci devaient exiger des soumissionnaires un certificat de conformité, lequel était octroyé de façon arbitraire par le CPEEPM aux soumissionnaires. Le CPEEPM refusait l'octroi du certificat de conformité aux employeurs qui avaient été déclarés coupables d'infraction à la LDCC ou aux décrets de l'entretien ménager.

Ainsi, en émettant ne serait-ce qu'un seul constat d'infraction, le CPEEPM pouvait disqualifier un soumissionnaire afin de favoriser un des soumissionnaires dont l'entreprise est représentée au sein du CPEEPM. N'ayant toujours pas accès aux données indiquant le nombre de soumissionnaires qui ont été ainsi désavantagés, le RADIEM n'est pas encore en mesure d'évaluer avec précision l'étendue du dommage causé par cette pratique qui a été déclarée *ultra vires* des pouvoirs du CPEEPM par la Cour supérieure, le 3 avril 2014, le tout confirmé par la Cour d'appel, le 10 novembre 2015¹⁴.

À titre d'exemple, une entreprise a été disqualifiée d'un contrat d'entretien des succursales de la SAQ alors que sa soumission était significativement inférieure à celle du soumissionnaire qui a remporté l'appel d'offres. L'ingérence illégale du CPEEPM a donc eu pour conséquence d'alourdir le fardeau financier du gouvernement du Québec et par le fait même, de l'ensemble des contribuables. Sans compter que le soumissionnaire ayant remporté cet appel d'offres public siégeait à la fois au CPEEPM et au CPEEPQ... et que ce dernier a au surplus autorisé l'émission d'un constat d'infraction contre l'entreprise disqualifiée du contrat. À cet égard, le fonctionnement de ces comités paritaires constitue un terrain fertile pour la collusion.

Le CPEEPQ avait quant à lui mis en place un programme de lettre de conformité que nous qualifions de nébuleux et d'obscur, les règles d'attribution étant tenues secrètes. Ce faisant, le CPEEPQ décidait donc de façon purement arbitraire qui se voyait octroyer les contrats ou non.

Selon les informations que nous détenons actuellement, il appert que les comités paritaires de l'entretien ménager continuent de fournir des instructions aux donneurs d'ouvrage afin que ceux-ci requièrent une attestation d'enregistrement de la part des soumissionnaires ainsi qu'un formulaire d'autorisation et de consentement à communiquer des renseignements. Cette façon de faire a pour effet, par une application tronquée de l'article 16 de la LDCC, d'arriver indirectement aux résultats obtenus par le régime des certificats de conformité, le tout en contravention des jugements rendus sur l'illégalité du certificat de conformité.

Le RADIEM croit que cette exigence devrait aller de pair avec l'article 27 du projet de loi n° 53. Une contravention par un comité paritaire à son propre code d'éthique, adopté de la même manière que ses règlements conformément à l'article 18 de la LDCC, rendrait recevable un recours intenté en vertu de l'article 31.1 à être adopté.

RECOMMANDATIONS

9. *Encadrer l'influence des comités paritaires auprès des donneurs d'ouvrage afin de protéger l'équitabilité du processus d'appel d'offres.*
10. *Élaborer et adopter un code d'éthique pour les comités paritaires.*

¹⁴ *PR Entretien d'édifices Inc. c. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal*, 2014 QCCS 1360 (CanLII), confirmé en appel 2015 QCCA 1861 (CanLII).

4. Attribution des numéros d'employeurs : un outil pour limiter la concurrence

Le CPEEPM et le CPEEPQ entretiennent également un flou dans le cadre de l'attribution du statut d'employeur professionnel aux entreprises assujetties au décret. Ils procèdent arbitrairement et sans divulguer leurs critères d'évaluation. Enfin, le statut d'un sous-traitant peut varier dans le temps pour passer à celui de salarié, et ce, en l'absence de changements significatifs.

Les comités paritaires de l'entretien ménager se targuent d'ailleurs que le statut d'un sous-traitant ou d'un salarié peut changer à quelques reprises au cours d'une même année, selon leur propre interprétation – purement arbitraire – des définitions de salariés ou d'entrepreneur.

Afin d'uniformiser le traitement des dossiers dans tous les comités et d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel, il serait préférable que la détermination du statut d'entrepreneur soit confiée à un organisme indépendant et impartial, comme la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

RECOMMANDATION

11. Confier la décision quant au statut d'un entrepreneur à un organisme indépendant et impartial, comme la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

5. Exercice partial du pouvoir de poursuite des comités paritaires

Comme mentionné précédemment, l'article 52 de la LDCC prévoit la possibilité pour un comité paritaire d'agir à titre de poursuivant conformément à l'article 10 du Code de procédure pénale et à encaisser les montants qui en découlent. Or, à sa face même, le processus d'émission de constats d'infraction qui sont votés lors des réunions du conseil d'administration du comité apparaît comme une atteinte aux principes de justice naturelle.

Tel qu'exposé, le mode de nomination ainsi que le caractère opaque des conseils d'administration au cours desquels se votent les résolutions font en sorte qu'il est permis d'appréhender des conflits d'intérêts et de soupçonner du favoritisme. Qui plus est, le fait que les budgets d'un comité paritaire sont basés en partie sur le montant des amendes perçues dénature les raisons qui sous-tendent l'exercice du poursuivant.

Afin d'éviter les situations d'abus décrites ci-haut, le RADIEM est d'avis que ce pouvoir devrait être retiré de la LDCC et confié au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ou à la CNESST.

Le comité aurait alors un rôle d'inspecteur, comme c'est le cas notamment dans l'application de la Charte de la langue française (LQ, c. C-11) ou de la Loi sur les heures d'ouverture des établissements commerciaux. Il transmettrait son dossier, après enquête, au DPCP ou à la CNESST afin d'intenter une poursuite sous réserve d'une suffisance de preuves et d'une démonstration prépondérante de la commission de l'infraction par l'assujetti ou celui qui aurait dû l'être.

Cette démarche permettrait de donner mandat à un poursuivant indépendant et expérimenté dans l'évaluation des dossiers et éviterait que le comité paritaire porte à la fois les chapeaux de juge et de partie.

RECOMMANDATION

12. Confier le pouvoir de poursuite prévu à la LDCC au DPCP ou à la CNESST.

6. Disproportion du rapport de force entre les comités paritaires et les assujettis ne siégeant pas au conseil d'administration

Même si le RADIEM reconnaît que des recours judiciaires sont en principe possibles dans certains cas pour contester les décisions des comités paritaires, la réalité rattrape rapidement la théorie. En effet, les dépenses en honoraires et les frais que représentent de tels recours sont trop onéreux pour des PME ou de petits entrepreneurs qui doivent de plus se livrer à une bataille interminable contre des comités se finançant à même les revenus de ceux-ci.

Le rapport de force est tellement démesuré qu'il rend illusoire toute solution judiciaire abordable et rapide pour la majorité des assujettis. Faut-il rappeler que 90 % des entreprises assujetties au décret de l'entretien d'édifices publics de la région de Montréal comptent 20 employés ou moins?

Dans l'industrie de l'entretien ménager, cette situation est d'autant plus inquiétante que le RADIEM s'est vu signifier deux mises en demeure du CPEEPM et du CPEEPQ l'enjoignant de cesser ses activités de sensibilisation à sa cause. Non seulement cette intervention dépasse-t-elle de loin le mandat des comités paritaires à proprement parler, mais elle témoigne d'une application désincarnée des pouvoirs qui leur sont conférés par la LDCC.

Qui plus est, cette démarche s'apparente à une poursuite stratégique contre la mobilisation publique ou poursuite-bâillon (*strategic lawsuit against public participation* ou *SLAPP*), une pratique qui a été vertement condamnée par le ministère de la Justice du Québec lors de l'adoption, en 2009, de l'article 54.1 de l'ancien Code de procédure civile¹⁵ (devenu depuis l'article 51 CPC) qui vise précisément à empêcher ce type d'intimidation légale.

¹⁵ Voir la Loi modifiant le Code de procédure civile pour prévenir l'utilisation abusive des tribunaux et favoriser le respect de la liberté d'expression et la participation des citoyens aux débats publics, LQ 2009 ch.12.

Le RADIEM estime que ceci ne constitue que la pointe de l'iceberg et comprend de fait le comportement de ses supporteurs qui souhaitent garder l'anonymat quant à leur démarche abolitionniste; d'où la nécessité d'une enquête du ministre sur les deux comités paritaires de l'entretien d'édifices publics, et ce, dans les meilleurs délais. Au terme de ce processus, une mise en tutelle pourrait s'avérer la mesure la plus appropriée pour protéger les droits des milliers d'individus et des centaines d'entreprises assujettis.

RECOMMANDATION

13. Que le ministre enclenche sans délai un processus d'enquête sur les deux comités paritaires de l'entretien d'édifices publics.

B. Autres recommandations relatives au projet de loi n° 53

1. Intervention ministérielle

Il n'a pas échappé au législateur que les difficultés soulevées quant à la gouvernance et la gestion des comités paritaires pouvaient justifier l'intervention du ministre. Le RADIEM reconnaît l'initiative du ministère d'être plus proactif dans ses interventions à l'égard des comités paritaires, notamment par l'adoption des articles 6.0.1, 6.3, 6.4, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22.3 (3) et (9) qui lui confèrent un pouvoir plus direct.

Toutefois, il appert nécessaire de préciser, par exemple quant à l'article 20, les conditions qui justifieraient l'intervention du ministre quant aux règlements d'un comité paritaire ainsi que les démarches à suivre par la partie intéressée, le cas échéant.

RECOMMANDATION

14. Préciser les conditions justifiant l'intervention du ministre.

Le RADIEM considère également que le projet de loi n° 53 évite de s'attaquer aux véritables enjeux économiques et relatifs à l'organisation des modes du travail.

2. Recours aux agences de placement temporaire

L'évolution des protections sociales et l'apparition de congés de moyen à long terme avec la mise en place de régime québécois d'assurance parentale a bousculé le monde du travail en confrontant les employeurs à une nouvelle embûche : remplacer plusieurs salariés pour des périodes s'étendant sur quelques semaines, sans être en mesure de couper le lien d'emploi de

ces derniers. Les problèmes de recrutement ainsi rencontrés peuvent être résolus par le recours aux agences temporaires de placement de main-d'œuvre.

Le recours croissant aux services de ces agences joue un rôle important dans la structure actuelle du monde du travail. D'ailleurs, l'État y a lui-même abondamment recours notamment dans le réseau de la santé. Le projet de loi n° 53 devrait tenir compte de cette réalité du marché de l'emploi pour encadrer la relation triangulaire entre le salarié, l'employeur et l'agence de placement, afin d'éviter des imbroglios quant à l'exercice des recours par un salarié dont les droits ont été bafoués.

Pour ce faire, il faudrait prévoir un encadrement du recours à des agences de placement de la main-d'œuvre. Cette recommandation pourrait s'illustrer par la création d'une disposition analogue à celle retrouvée à l'article 5 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LQ, c. A-3.001).

RECOMMANDATION

15. Intégrer une ou des dispositions encadrant le recours à des agences de placement de la main-d'œuvre.

3. Salariat et autres modes d'organisation du travail

Le recours à la sous-traitance, au modèle de franchisage et aux travailleurs autonomes sont une réalité bien ancrée dans le 21^e siècle. Le salariat, en revanche, constitue-t-il le modèle d'organisation du travail le plus approprié pour toutes les parties? Sans s'attarder aux études sur le sujet, le RADIEM considère que, pour l'industrie de l'entretien ménager, ce modèle enlève de la flexibilité aux acteurs concernés.

Le régime des décrets devrait se mettre au diapason du monde du travail actuel et s'adapter aux nouvelles réalités économiques afin d'encourager l'entrepreneuriat. Comment espérer assister à la croissance d'entreprises qui pourraient éventuellement - qui sait? - devenir des joueurs importants sur l'échiquier canadien, et même mondial, si la législation étouffe l'esprit entrepreneurial? Au contraire, le Québec, dont le développement économique est largement tributaire des PME, devrait accélérer sans tarder l'éclosion de nouvelles entreprises susceptibles de créer davantage de richesse à partager.

Le RADIEM considère que le droit de gagner sa vie ne devrait pas être limité par un régime de décrets.

À cet égard, le carcan du salariat peut être avantageux pour les grands joueurs de l'industrie qui souhaitent grossir leurs effectifs de salariés tout en évinçant des entreprises susceptibles de

leur faire concurrence. Cette vision n'est cependant pas en adéquation avec la réalité contemporaine du libre marché.

RECOMMANDATION

16. Que le régime des décrets dans l'industrie de l'entretien ménager fasse l'objet d'une réévaluation de son efficacité économique et de sa capacité à servir les intérêts de toutes les parties concernées.

4. Nouvelle économie

L'économie canadienne actuelle affiche une concentration, à l'échelle nationale, de plusieurs établissements d'une province à l'autre. Pour certaines compagnies, cette concentration se traduit par l'instauration de contrats-types avec leurs fournisseurs. À cet égard, le régime des décrets limite la compétitivité des entreprises québécoises sur le plan canadien.

De manière plus générale, l'immixtion des comités paritaires dans la détermination du statut d'entrepreneur et de la capacité d'un assujéti à conduire des affaires limite l'accès au libre-marché. C'est précisément pour cette raison que le RADIEM tient à réitérer la nécessité :

- d'encadrer l'influence des comités paritaires auprès des donneurs d'ouvrage afin de protéger l'équité du processus d'appel d'offres (recommandation 8);
- d'élaborer et adopter un code d'éthique (recommandation 9).

5. Compatibilité de la LDCC avec la Loi sur la concurrence

L'un des buts de la LDCC, lors de son adoption en 1934, était d'empêcher une concurrence déloyale entre les entreprises au détriment des conditions de travail des salariés. Or, à l'occasion des révisions de la LDCC effectuées jusqu'à ce jour, la compatibilité des dispositions de celle-ci avec celles de la Loi sur la concurrence (LRC [1985], ch. C-34), telle qu'adoptée par le gouvernement fédéral en 1985, n'ont jamais été abordées.

À cet effet, le RADIEM fait valoir qu'à son article 1.1, la Loi sur la concurrence a pour objectifs :

- de préserver et de favoriser la concurrence au Canada dans le but de stimuler l'adaptabilité et l'efficacité de l'économie canadienne;
- d'améliorer les chances de participation canadienne aux marchés mondiaux tout en tenant simultanément compte du rôle de la concurrence étrangère au Canada;

➤ **d’assurer à la petite et à la moyenne entreprise une chance honnête de participer à l’économie canadienne;**

➤ d’assurer aux consommateurs des prix compétitifs et un choix dans les produits.

Or, nous sommes en droit de nous demander si les agissements critiquables des comités paritaires ne constituent pas une entrave à « la chance honnête de participer à l’économie canadienne pour les petites et moyennes entreprises »?

RECOMMANDATION

17. Étudier en détails la légalité des dispositions de la LDCC et des règlements mis en place par les comités paritaires pour s’assurer de leur compatibilité avec la loi fédérale sur la concurrence.

6. Allègement des structures en place

Le 1^{er} janvier 2016, la CNESST a été créée à la suite de la fusion de la Commission des normes du travail (CNT), de la Commission de l’équité salariale (CES) et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

La CNESST se veut un véhicule unique pour garantir l’accès aux services en matière de travail au Québec. La loi fondatrice de cette entité, en l’occurrence la Loi regroupant la Commission de l’équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail, prévoit qu’un seul tribunal tranchera les litiges auparavant institués devant la CNT et devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

La finalité de cette restructuration majeure était de réaliser des économies et de réduire le nombre de portes d’entrée pour disposer des litiges relatifs aux relations de travail.¹⁶ Dans ce contexte, le RADIEM est d’avis que le gouvernement devrait étudier la possibilité de regrouper les matières couvertes par le décret sous l’autorité de la CNESST.

À cet effet, le RADIEM souscrit à l’opinion du professeur Jean Bernier selon laquelle les comités paritaires ne devraient pas assumer un pouvoir de surveillance et de contrôle des décrets et que celui-ci devrait être plutôt transféré vers la CNESST – Division des normes du travail, et ce, pour trois (3) raisons principales¹⁷.

¹⁶ Portail Québec, Services Québec, Adoption du projet de loi n° 42 - Une porte d’entrée unique aux services en matière de travail au Québec et un seul tribunal pour trancher les litiges [<http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2306116603>].

¹⁷ J. Bernier, *loc. cit.*, pp. 26 et 27.

Ces raisons sont les suivantes :

- 1) par principe : il revient au pouvoir étatique, par le truchement d'un organe approprié et indépendant des parties, d'assurer le respect de cet acte réglementant les conditions de travail que constitue le décret;
- 2) les conflits d'intérêts appréhendés : en raison de sa formation, les conseils d'administration des comités paritaires se sont avérés des sources de conflits d'intérêts réels ou appréhendés, ce qui a d'ailleurs donné lieu à des mises en tutelle;
- 3) par souci d'uniformisation : afin d'assurer des procédures uniformes de contrôle et de surveillance, d'un comité à un autre.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de la LDCC prévoit d'ailleurs expressément cette possibilité. **À toutes fins pratiques, cette mesure pourrait justifier l'abolition des comités paritaires.**

RECOMMANDATION

18. Que la CNESST assume la surveillance et le contrôle des décrets.

IV. Mémoire du Comité paritaire de l'entretien des édifices publics, région de Montréal

Le RADIEM se voit contraint de réagir au mémoire que CPEEPM a présenté, le 6 octobre dernier, et de reprendre certaines affirmations contenues dans ce document.

A. La loi permet, mais n'oblige pas la création de comités paritaires dans une industrie.

1. Le RADIEM est d'accord avec ce constat, mais conteste la représentativité des parties qui partagent la volonté d'être assujetties à un décret.
2. Au surplus, si des parties souhaitent être assujetties à un décret, le RADIEM est d'avis que les comités paritaires ne devraient pas en être les administrateurs.

B. L'administration par le comité paritaire du régime de retraite permet aussi de réduire les coûts administratifs pour les employeurs.

1. Les employeurs devraient avoir le choix d'offrir ou non un régime de retraite complémentaire à leurs salariés, et ceux-ci devraient avoir le choix de cotiser ou non à un tel régime, sous réserve des obligations relatives à la Loi sur les régimes volontaires d'épargne retraite (LQ, c. R-17.0.1).
2. Des regroupements d'employeurs ou de salariés pourraient très bien s'entendre pour désigner un fiduciaire de leur régime de retraite personnalisé et en assurer eux-mêmes la gestion et les conditions.
3. Les frais de gestion et les coûts administratifs de ce régime pour le CPEEPM ne sont pas rendus publics par ce dernier; cette opacité suscite un doute sur sa prétention selon laquelle ces coûts sont réduits.

C. L'ajout de la nécessité d'un permis d'opération.

1. Cette recommandation outrepassé le mandat du comité et, qui plus est, contrevient directement aux jugements de la Cour supérieure et de la Cour d'appel sur le certificat de conformité.
2. Elle constitue un risque quant à l'utilisation, par le comité paritaire, de son pouvoir arbitraire pour restreindre l'accès à l'industrie à des milliers d'entreprise, entravant du coup l'entrepreneuriat.
3. Elle représente un fardeau administratif indu pour les artisans, les petits employeurs, ou les PME qui n'ont pas les moyens de contester judiciairement les décisions arbitraires du CPEEPM.
4. Cette pratique risquerait d'ouvrir la voie à la discrimination d'employeurs.

D. Plusieurs entreprises profiteraient d'ambiguïtés et de vides juridiques dans la loi pour dénaturer la notion de travailleur autonome afin d'échapper au décret.

1. Le comité ne devrait pas avoir l'autorité d'être juge d'une telle situation sans être assujetti à une obligation de rendre publics ses critères d'évaluation.
2. Le statut d'artisan a évolué au cours des dernières décennies, ce qui amène certains à penser qu'ils ne devraient pas être assujettis aux décrets¹⁸.
3. Dans le monde du travail contemporain, la position du comité refuse de reconnaître l'existence de modes de travail alternatifs au salariat, comme la sous-traitance ou encore le franchisage, et ce, malgré le fait que ces mécanismes soient légaux et permettent de servir efficacement le marché.
4. Les gens qui travaillent dans l'industrie de l'entretien ménager devraient jouir d'une liberté quant à leur statut; il est difficile de concevoir que les comités paritaires aient l'autorité légale d'entraver cette liberté.

E. La définition d'« entrepreneur » et de « salarié ».

1. La définition proposée de « salarié » généralise de façon sommaire ce statut à toute personne, incluant l'artisan, qui fait du travail d'entretien ménager.
2. Les définitions proposées dénaturent la réalité de l'entrepreneur et du salarié.
3. Elles visent une application tous azimuts du décret et nient la liberté de choix des entrepreneurs ou des artisans quant aux modalités de prestation de leurs services.
4. Ces modifications, contrairement aux prétentions du CPEEPM, auront pour effet de multiplier les recours judiciaires plutôt que les diminuer.
5. Au surplus, l'adoption de ces définitions aurait pour effet de réduire le recours à la sous-traitance, alors que l'adoption du projet de loi n° 31 avait justement pour but de favoriser cette pratique.¹⁹
6. Cette proposition aurait pour effet d'accroître les pouvoirs des entreprises des employeurs siégeant au comité paritaire de discriminer et, par le fait même, de contrôler le marché.

Il appert que le CPEEPM cherche à abolir complètement toute forme possible de sous-traitance, un objectif irréalisable qui risque de causer énormément de dommages tant aux entreprises qu'aux salariés, en plus d'embourber le système judiciaire.

¹⁸ J. Bernier, *loc. cit.*, pp. 26 et 27.

¹⁹ DUTRISAC, Robert et Alec CASTONGUAY. « Toutes portes ouvertes vers la sous-traitance », *Le Devoir*, 14 novembre 2003 [<http://www.ledevoir.com/non-classe/40672/toutes-portes-ouvertes-vers-la-sous-traitance>].

À cet égard, le RADIEM reprend les commentaires concis et bien articulés de M^{me} Diane Bellemare quant à la sous-traitance et au projet de loi n^o 31, selon qui la sous-traitance est un outil économique pour améliorer la performance des entreprises, qu'elle est incontournable du point de vue économique, qu'elle a des effets bénéfiques sur l'économie et l'emploi, qu'elle favorise l'innovation, qu'elle ne favorise pas la main-d'œuvre bon marché (*cheap labour*) et, qu'à terme, il vaut mieux privilégier l'intérêt général plutôt que l'intérêt spécifique de certains groupes, en plus d'éviter de verser dans le protectionnisme à outrance²⁰.

²⁰ BELLEMARE, Diane. « Des mythes tenaces à défaire », présentation au colloque du Conseil du patronat du Québec, « La sous-traitance (article 45 du Code du travail) - États du droit et projet de loi », le 21 novembre 2003, 8 p.

V. Recommandations du RADIEM

A. En résumé

Le RADIEM est d'avis que les problèmes qui entachent le fonctionnement du régime des décrets sont d'ordre structurel et non conjectural, et que les modifications suggérées par le projet de loi n° 53 ne permettent malheureusement pas d'y remédier.

Le RADIEM a pris connaissance des recommandations formulées par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) dans le cadre de la présente consultation et souscrit à la majorité d'entre elles²¹. Il y ajoute cependant ses propres recommandations, telles qu'exposées dans le présent mémoire.

En conclusion, compte tenu de la teneur, du nombre et de l'importance des recommandations que nous soulevons, **nous considérons que le projet de loi n° 53 ne devrait pas être adopté dans sa forme actuelle.**

Au surplus, comme **l'intégration de l'ensemble des recommandations proposées créerait une structure tellement lourde que l'administration du régime des décrets deviendrait complètement contreproductive, le RADIEM soumet que ce dernier devrait même disparaître** à la lumière :

- des enjeux économiques actuels;
- de l'intégration des nouveaux modes d'organisation du travail;
- des nombreuses législations contemporaines à la LDCC et comportant des dispositions analogues à celle-ci;
- des problèmes de gouvernance
- des problèmes sérieux quant à la partialité et à l'imputabilité des comités paritaires quant à leur gestion des décrets.

C'est la raison pour laquelle **le RADIEM réclame aussi l'abolition des décrets dans l'industrie de l'entretien ménager.**

²¹ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. *LDCC : il est temps de passer au XXI^e siècle!*, Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 53, octobre 2016, pp. 15 et 16.

B. Rappel des recommandations

1. Une reddition de compte des comités paritaires qui se traduit par l'accessibilité au public des rapports annuels et bilan statistiques de leurs activités, ainsi que des ordres du jour et des procès-verbaux de leurs rencontres.
2. Augmenter le nombre d'éléments pour lesquels les comités paritaires doivent rendre des comptes.
3. Préciser l'obligation pour les comités paritaires de se conformer à certaines exigences de la LDCC.
4. Imposer un roulement des administrateurs des comités paritaires.
5. Assujettir les comités paritaires à la Loi sur la publicité légale des entreprises (LQ, c. P-44.1).
6. Assujettir les comités paritaires à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LQ, c. A-2.1).
7. Augmenter les pénalités à l'égard du comité paritaire pour qu'elles rencontrent leur objectif dissuasif.
8. Prévoir une responsabilité personnelle à l'égard des membres des comités paritaires qui commettent une faute grave ou une négligence grossière.
9. Encadrer l'influence des comités paritaires auprès des donneurs d'ouvrage afin de protéger l'équité du processus d'appel d'offres.
10. Élaborer et adopter un code d'éthique pour les comités paritaires.
11. Confier la décision quant au statut d'un entrepreneur à un organisme indépendant et impartial, comme la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
12. Confier le pouvoir de poursuite prévu à la LDCC au DPCP ou à la CNESST.
13. Que le ministre enclenche sans délai un processus d'enquête sur les deux comités paritaires de l'entretien d'édifices publics.
14. Préciser les conditions justifiant l'intervention du ministre.
15. Intégrer une ou des dispositions encadrant le recours à des agences de placement de la main-d'œuvre.

16. Que le régime des décrets dans l'industrie de l'entretien ménager fasse l'objet d'une réévaluation de son efficacité économique et de sa capacité à servir les intérêts de toutes les parties concernées.
17. Étudier en détails la légalité des dispositions de la LDCC et des règlements mis en place par les comités paritaires pour s'assurer de leur compatibilité avec la Loi sur la concurrence.
18. Que la CNESST assume la surveillance et le contrôle des décrets

Annexe

Informations au Registraire des entreprises du Québec (REQ) sur le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal

- Immatriculé depuis le 2 novembre 2007. Avant cette date, impossible de savoir qui siégeait au CPEEPM.
- Entre le 2 novembre 2007 et le 8 août 2013, soit approximativement cinq (5) ans après la date d'immatriculation du CPEEPM, seule M^{me} Christiane Bigras figure au REQ à titre de secrétaire membre du conseil d'administration.
- Aucun autre membre du conseil d'administration n'est déclaré.
- L'Union des employés et employées de service – Local 800 (ci-après « UES-800 »), occupe les six (6) places réservées aux syndicats.
- Du côté patronal, dont la grande majorité des entreprises est syndiquée avec ce même syndicat, ce sont les mêmes huit (8) entreprises qui siègent année après année.
- Mentionnons que les membres siégeant au CPEEPM sont tous, sans exception, les mêmes membres qui siègent au CA de l'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec Inc. (AESEQ).

Informations au Registraire des entreprises du Québec (REQ) sur le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Québec

- Immatriculé depuis le 9 juin 2011. Avant cette date, impossible de savoir qui siégeait au CPEEPM.
- M. Sylvain Simard y est inscrit comme secrétaire. Aucun autre administrateur n'est déclaré.
- Aucune autre information sur les administrateurs n'est disponible; ni au REQ ni sur le site web du comité.



388, rue Saint-Jacques
3^e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1S1

1 844 RADIEM1 (723-4361)

info.radiem@gmail.com