



Commentaires du CPQ sur le projet de loi n° 152, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la commission Charbonneau*

- Janvier 2018 -

Table des matières

Introduction	4
Contexte	5
PARTIE I – Commentaires sur les dispositions du projet de loi relatives à la gouvernance de la CNESST (articles 24 et 27 du projet de loi)	5
1. <i>Le mandat de la CNESST</i>	5
2. <i>Le paritarisme au cœur du régime québécois de santé et sécurité du travail</i>	6
2.1 Associations patronales les plus représentatives au Québec	7
3 <i>Mesures favorisant la bonne gouvernance au sein de la CNESST</i>	7
3.1 Le comité de gouvernance et d'éthique.....	7
3.2 Le Code d'éthique et de déontologie des administrateurs	8
4 <i>L'application systématique de la recommandation 19 de la Commission Charbonneau : réflexions et interrogations additionnelles.</i>	9
PARTIE II : Commentaires spécifiques sur les autres dispositions du projet de loi.....	10
Conclusion	12

Le CPQ a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Commentaires du CPQ sur le projet de loi n° 152, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la commission Charbonneau.*

Janvier 2018

Introduction

Le CPQ remercie la Commission de l'économie et du travail de lui fournir l'occasion de soumettre ses commentaires sur le projet de loi n° 152, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la commission Charbonneau.*

Le CPQ est une confédération patronale représentant directement et indirectement plus de 70 000 employeurs menant des activités au Québec. Il a pour mission de s'assurer que les employeurs au Québec disposent des meilleures conditions possibles pour prospérer. Les thèmes de la saine gestion des organismes publics, de la législation du travail et du dialogue social sont de ce fait au cœur de ses préoccupations. Ces thèmes étant sous-jacents au projet de loi n° 152, le CPQ est très concerné par le dépôt du projet.

Concrètement, le projet de loi n°152 modifie la *Loi sur les normes du travail*¹, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*² (ci-après la « Loi R-20 »), et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*³(ci-après la « LSST »). Les modifications prévues à ces lois visent principalement l'application des recommandations de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (ci-après la « Commission Charbonneau ») et ont pour objectif d'améliorer les relations de travail et certaines pratiques dans l'industrie de la construction, notamment par des mesures concrètes d'éradication de l'intimidation sur les chantiers.

Globalement, le CPQ appuie les objectifs poursuivis par le projet de loi n° 152 mais il s'oppose aux mesures qui visent à modifier les règles relatives à la gouvernance de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (ci-après la « CNESST »).

Le CPQ comprend l'intention du gouvernement d'intégrer au cadre législatif québécois les recommandations de la Commission Charbonneau; ce serait bien évidemment une erreur de tableter ce volumineux rapport publié à l'issue du travail colossal réalisé par les commissaires. Toutefois, il estime qu'il serait pertinent et constructif de ne pas appliquer systématiquement l'ensemble des recommandations d'une façon restrictive, sans prendre en compte le contexte législatif global et certaines particularités, qui n'ont pas nécessairement été étudiés dans le cadre des travaux de la Commission Charbonneau. Ainsi, les nouvelles limites que voudrait imposer le projet de loi relativement à la durée des mandats des administrateurs de la CNESST devraient être revues.

¹ R.L.R.Q., c. N-1.1.

² R.L.R.Q., c. R-20.

³ R.L.R.Q., c. S-2.1.

Avant de formuler nos commentaires sur des éléments précis du projet de loi n°152, il nous apparaît pertinent de rappeler le contexte dans lequel il a été déposé.

Contexte

En 2011, la Commission Charbonneau avait été mise sur pied afin, entre autres, de faire des recommandations en vue d'identifier, d'enrayer et de prévenir la corruption et la collusion dans l'industrie de la construction. Le CPQ a d'ailleurs eu l'occasion de contribuer aux travaux de cette commission.

En 2015, la Commission Charbonneau a publié ses recommandations, dont certaines concernent le monde du travail et font pour la plupart partie du projet de loi n°152.

Ces recommandations poursuivent notamment les objectifs suivants :

1. Améliorer la structure de gouvernance de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et de la CNESST (objet de la Recommandation 19)
2. Éradiquer l'intimidation sur les chantiers de construction (Recommandation 18) par des mesures concrètes, notamment en exigeant de tous les donneurs d'ouvrage publics qu'ils rapportent à la CCQ les cas d'intimidation dont ils sont témoins (Recommandations 16)
3. Allonger les délais de prescription, notamment afin de ne pas freiner la tenue d'enquêtes rigoureuses et les poursuites (Recommandation 37)

Ainsi, nous présenterons dans un premier temps nos commentaires sur les dispositions relatives à la gouvernance de la CNESST (Partie I), pour ensuite traiter des autres dispositions du projet de loi portant sur l'intimidation sur les chantiers et les délais de prescription en matière pénale. (Partie II).

PARTIE I – Commentaires sur les dispositions du projet de loi relatives à la gouvernance de la CNESST (articles 24 et 27 du projet de loi)

Comme nous l'avons mentionné dans nos propos introductifs, le CPQ s'oppose aux nouvelles règles de gouvernance du projet de loi n°152. Plus précisément, il s'oppose au plafonnement des mandats des administrateurs à une durée de six ans. La présente section démontrera en quoi l'application systématique de la recommandation n° 19 de la Commission Charbonneau nous apparaît contraire à une bonne gestion du régime de santé et sécurité du travail ainsi que des normes du travail et de l'équité salariale.

1. Le mandat de la CNESST

Au mois d'avril 2015, le projet de loi n°42, *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* était déposé à l'Assemblée nationale. Comme son nom l'indique, ce projet de loi avait pour objet de regrouper trois organismes gouvernementaux assurant la promotion et le respect des droits et des obligations dans le domaine du travail, soit en matière de santé et sécurité du travail, de normes du travail et d'équité salariale.

Le projet de loi n°42 a finalement été adopté en juin 2015, et la CNESST a commencé ses activités le 1^{er} janvier 2016. L'organisme assure aujourd'hui le respect des droits et obligations des travailleurs et des employeurs québécois.

Pour ce faire, la CNESST favorise des relations de travail justes et équilibrées, assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale et vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation; cette dernière mission était autrefois confiée à la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST).

2. Le paritarisme au cœur du régime québécois de santé et sécurité du travail

En ce qui touche à la gouvernance de la CNESST, le conseil d'administration de l'organisme se compose de la même façon que se composait celui de la CSST, c'est-à-dire sur une base paritaire patronale-syndicale.

L'article 141 de la LSST détaille la composition du conseil d'administration de la CNESST, qui était autrefois celui de la CSST :

« Les membres du conseil d'administration de la Commission sont nommés par le gouvernement. À l'exception du président du conseil d'administration et chef de la direction, ils sont désignés de la façon suivante :

1° sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives, et

2° sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction est nommé après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. »

[Nos soulignements]

En 1980, lors de l'élaboration du régime québécois de santé et de sécurité du travail que nous connaissons aujourd'hui, l'entente entre les parties patronales et syndicales reposait notamment sur l'acceptation, par les employeurs, de financer la totalité du régime et celle, par les travailleurs, de renoncer à leur droit de poursuite civile. Des dispositions prévoyaient par ailleurs que, de part et d'autre, on veillait à ce que le régime soit administré de façon paritaire. Ce principe, par ailleurs, avait été établi bien avant 1980. En effet, il y a plus de 100 ans, Sir William Meredith avait soumis à l'Assemblée législative de l'Ontario un rapport établissant ce principe, aujourd'hui connu sous le nom des Principes de Meredith, qui constituent la base des régimes d'indemnisation des travailleurs du Canada⁴.

Dans le modèle québécois, outre le caractère démocratique de ce paritarisme, il était donc nécessaire initialement que les représentants des travailleurs et des employeurs puissent jouer un rôle actif et constant dans la gestion du régime, compte tenu de leurs intérêts et de leurs fonctions respectives.⁵ C'est pourquoi, dans les faits, les principaux dirigeants des associations représentatives occupent, avant tout autre représentant, et depuis les tout débuts de la CSST, des sièges au conseil d'administration de l'organisme.

L'importance du paritarisme a d'ailleurs été réaffirmée à plusieurs reprises depuis le début des années 1980 par l'ensemble des gouvernements qui se sont succédé. Ainsi le gouvernement du Québec a réitéré une fois de plus son engagement à l'endroit du paritarisme lors des travaux qui ont menés à l'adoption du projet de loi n°42.

⁴ Voir : <http://www.wsc.ca/fr/%C3%A0-propos/principes-meredith>

⁵ Voir notamment : Jean-Yves BRIÈRE Jean-Pierre VILLAGGI et al., *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.

S'il est vrai qu'à l'heure actuelle une multitude d'organismes révisent leurs règles de gouvernance afin d'adopter les pratiques les meilleures, tant dans les secteurs privé que public, cette refonte des règles ne passe certainement pas par une limitation déraisonnable de la durée des mandats (et, conséquemment, par l'affaiblissement du paritarisme), mais plutôt, généralement, par l'adoption de mesures concrètes qui soumettent les administrateurs à des obligations précises en matière d'éthique et de déontologie⁶.

2.1 Associations patronales les plus représentatives au Québec

Tel que mentionné précédemment, le paragraphe 2 de l'article 141 de la LSST stipule que sept membres du conseil d'administration sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

Le CPQ est une des associations d'employeurs les plus représentatives. L'organisation agit à titre de seule confédération patronale québécoise, représentant directement et indirectement plus de 70 000 employeurs au Québec. Les associations membres proviennent de tous les milieux. Rappelons qu'en plus de représenter des dizaines d'associations patronales exerçant leurs activités dans divers secteurs, dont les secteurs parapublic et péripublic, le CPQ représente aussi bon nombre des fleurons qui ont contribué à l'édification du Québec moderne, ainsi que des PME. Enfin, soulignons que l'organisation a justement été créée à la demande des organisations patronales, syndicales et gouvernementales, afin que les employeurs aient pour les représenter une voix convergente et solide auprès de différentes instances, comme celle de la CSST.

Ainsi, le CPQ juge qu'à titre d'organisation patronale représentative, son plus haut dirigeant devrait *de facto*, s'il le désire, siéger au conseil d'administration de la CNESST, sans imposition de limite injustifiée à la durée de son mandat comme le suggère le projet de loi. De l'avis du CPQ, les personnes issues de la permanence des organisations patronales représentatives sont, en raison même de leurs fonctions et responsabilités, encore moins à risque de se placer dans des situations entraînant une apparence de conflit d'intérêts en tant que membres du conseil d'administration de la CNESST⁷.

La connaissance qu'ont les dirigeants des associations patronales les plus représentatives de la réalité des employeurs du Québec et de l'ensemble des enjeux auxquels ils font face, doit profiter à la CNESST. Après tout, la CNESST a reçu en 2016 pas moins de 2,5 milliards⁸ de dollars de cotisations de la part des employeurs, et ce uniquement au titre du volet santé et sécurité du travail.

3 Mesures favorisant la bonne gouvernance au sein de la CNESST

Les bonnes pratiques en matière d'éthique et de déontologie des administrateurs publics évoluent dans le contexte actuel où, de manière générale, on s'attend à plus de démonstration de transparence et d'intégrité de la part du gouvernement ainsi que de ses ministères et organismes. Sans aucun doute, la CNESST, qui a adopté des mesures en ce sens durant sa première année d'existence (2016), est un modèle pour d'autres organismes.

3.1 Le comité de gouvernance et d'éthique

Conformément au Règlement intérieur de la CNESST, divers comités techniques et stratégiques ont été constitués par le conseil d'administration pour appuyer ses travaux et lui soumettre des recommandations.

⁶ Par exemple, via l'adoption d'un code d'éthique.

⁷ C'est-à-dire qu'ils agissent davantage à titre de porte-parole de l'industrie, et n'ont pas d'intérêt financier direct au sein d'une entreprise.

⁸ CNESST, Rapport annuel 2016, [En ligne], <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/DC400-2032-10web.pdf> Page 68.

Ces comités doivent faire rapport de leurs activités au conseil d'administration.

Parmi ces comités figure le comité de gouvernance et d'éthique, dont le rapport annuel 2016 de la CNESST en dit ce qui suit :

« Ce comité doit notamment assurer une vigie des meilleures pratiques en gouvernance, élaborer des règles de gouvernance pour la CNESST, de même qu'un code d'éthique et de déontologie et des critères d'évaluation du fonctionnement du [conseil d'administration], veiller à l'application du Règlement intérieur et en assurer la mise à jour. Il procède à l'examen du rapport annuel de gestion de la Commission, qui inclut les résultats relatifs au FSST, pour ensuite en recommander l'approbation par le [conseil d'administration].

En 2016, ce comité s'est réuni à sept reprises. Il a travaillé activement à l'élaboration du Plan stratégique 2017-2019, dont il a recommandé l'adoption au [conseil d'administration]. Il a aussi étudié et recommandé au [conseil d'administration] l'adoption de nouvelles règles de fonctionnement pour les comités-conseils, la planification des travaux réglementaires, la *Planification pluriannuelle en prévention inspection 2017-2019*, un programme de formation pour les administrateurs, une démarche pour l'élaboration et l'approbation des politiques de subventions versées en vertu de l'article 104 de la LSST, de même que l'adoption du *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de la CNESST* et d'un processus d'évaluation du fonctionnement du [conseil d'administration] et de ses comités. À ce sujet, une première évaluation du fonctionnement pour l'année 2016 a été effectuée. Elle fait état de la satisfaction des administrateurs et comprend quelques pistes d'amélioration. »⁹.

Comme l'indique le rapport annuel, ce comité a été proactif dès la première année d'existence de la CNESST et il contribue à faire de cet organisme un chef de file en matière de gouvernance.

3.2 Le Code d'éthique et de déontologie des administrateurs

Les travaux du comité de gouvernance ont mené à l'élaboration du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Il a été adopté lors de la séance du conseil d'administration du 15 juin 2016. À cet égard, nous souhaitons porter à l'attention du lecteur les précisions qui suivent.

Pour en arriver à l'adoption de ce Code d'éthique, un examen de la documentation spécialisée pertinente a été effectué, ainsi qu'un étalonnage de codes d'éthique et de déontologie d'autres organismes publics ou sociétés du secteur privé. L'étude a porté sur les codes d'éthiques des organismes suivants :

- Régie de l'assurance maladie du Québec
- Société de l'assurance automobile du Québec
- Commission de la construction du Québec
- Régie des rentes du Québec
- Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
- Centre hospitalier de l'Université de Montréal
- Société des alcools du Québec
- Revenu Québec
- Société québécoise des infrastructures

⁹ CNESST, Rapport annuel 2016, [En ligne], <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/DC400-2032-10web.pdf> Page 17.

- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Autorité des marchés financiers
- Hydro-Québec
- Et certaines sociétés du secteur privé telles Québecor, Cascades, Bombardier et Saputo.

De cet étalonnage, il est ressorti essentiellement que les codes de natures semblables adoptés depuis 2010 sont plus explicites et indicatifs qu'auparavant, et qu'ils reprennent les dispositions du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics. Ainsi, le Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de la CNESST, accessible au public sur le site Web de l'organisme, est le fruit d'un travail rigoureux d'analyse des meilleures pratiques.

En se dotant d'un tel code, les administrateurs reconnaissent qu'ils sont formellement soumis à des règles strictes d'éthique et de déontologie, notamment en ce qui touche à leur devoir de discrétion et de confidentialité ainsi qu'en matière de conflits d'intérêts.

Au sujet des conflits d'intérêts, le Code prévoit notamment ce qui suit :

« L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations liées à ses fonctions. Il doit éviter de se placer dans une situation qui laisse un doute raisonnable sur sa capacité d'exercer ses fonctions avec intégrité, impartialité et loyauté envers la Commission.

Il doit également éviter de se trouver dans une situation où il pourrait tirer profit, directement ou indirectement, de l'influence de son pouvoir de décision en raison des fonctions qu'il occupe au sein de la Commission ». ¹⁰

Notons par ailleurs que les administrateurs doivent annuellement déclarer leurs intérêts. De l'avis du CPQ, ce genre de mesure établit d'une part pour le public et les intervenants le caractère intègre et transparent des règles de gouvernance de la CNESST, et permet d'autre part aux personnes désignées par les associations patronales les plus représentatives de siéger au conseil d'administration de la CNESST, sans limite injustifiée rattachée à la durée de leur mandat.

4 L'application systématique de la recommandation 19 de la Commission Charbonneau : réflexions et interrogations additionnelles.

Au vu, notamment, de ce que le CPQ a soulevé aux points 1, 2 et 3, nos interrogations au sujet de l'application systématique de la recommandation n° 19 portant sur la gouvernance de la CNESST sont, à notre avis, légitimes.

De fait, nulle part y a-t-il eu de situations, d'allégations ou de cas rapportés à l'égard de problèmes éventuels ayant un lien avec les représentants patronaux siégeant au conseil d'administration de la CNESST.

Au contraire, comme les employeurs versent la totalité des cotisations servant à financer le régime de Santé et Sécurité du travail, les administrateurs de la délégation patronale ont tout intérêt à ce que les dépenses soient faites avec le maximum d'efficacité, la plus grande rigueur et en totale intégrité. Après tout, c'est de leur argent dont il est ici question.

À ce sujet, soulignons que les cotisations au régime de santé et sécurité ont diminué de 465 M\$ entre 2011 et 2015, une performance sans égale dans les programmes du secteur public. Il serait donc inapproprié,

¹⁰ Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, art.4.2.1.

voire contre-indiqué, de limiter ou d'empêcher la participation de représentants patronaux légitimes et proposés par les principales associations d'employeurs non sectorielles, dont le CPQ.

Alors que nous ne nous opposerions pas à interdire le cumul des fonctions (administrateur de la CCQ et de la CNESST) jumelé à des mandats indéfiniment renouvelables¹¹, nous jugeons peu justifiable la proposition de limiter simplement à six ans la durée pendant laquelle un administrateur peut siéger à la CNESST. Au surplus, cette mesure nous semble unique si l'on compare la durée maximale pendant laquelle les administrateurs d'autres organismes publics comparables à la CNESST peuvent siéger au conseil d'administration¹². Une consultation auprès du secteur privé à l'automne 2017 nous apprend aussi que la limitation à trois mandats de deux ans est une pratique que l'on ne retrouve pas dans ce secteur. En effet, on constate aisément qu'il est très rare qu'une limitation soit imposée au nombre de renouvellements des mandats des membres du conseil d'administration dans le secteur privé. Dans les rares cas où il y a des limitations à la durée des mandats et du nombre de leurs renouvellements, il semble que l'administrateur n'est jamais obligatoirement tenu de céder sa place en-deçà de dix ou douze ans de service.

Ainsi, si le gouvernement en venait à limiter le nombre de mandats renouvelables au sein du conseil d'administration de la CNESST comme l'indique actuellement le projet de loi, les mandats des administrateurs devraient au moins être d'une durée de quatre ans.

PARTIE II : Commentaires spécifiques sur les autres dispositions du projet de loi

Les travaux de la Commission Charbonneau ont mis en lumière l'ampleur du phénomène de l'intimidation sur les chantiers en guise de stratégie anticoncurrentielle.

À la page 124 du Tome III du rapport final de la Commission Charbonneau, il est indiqué ce qui suit :

« L'intimidation est utilisée à titre de stratégie anticoncurrentielle pour empêcher un entrepreneur, un travailleur ou un fournisseur d'entrer dans un marché particulier ou de soumissionner à un projet, pour l'évincer d'un marché où il est établi, pour tirer un avantage économique abusif du contrôle d'une ressource ou d'un produit, ou encore pour affaiblir une entreprise en vue de s'en emparer afin de blanchir de l'argent sale. L'intimidation est aussi souvent associée à la collusion et à l'infiltration du crime organisé dans l'industrie de la construction ».

Le CPQ croit que le développement d'une économie durable passe notamment par une saine concurrence entre les entreprises. Ainsi, il soutient les initiatives qui contribuent à créer un climat propice à l'essor des entreprises et juge que l'intimidation sur les chantiers, notamment lorsqu'elle est utilisée comme stratégie anticoncurrentielle, est inacceptable et doit être punie.

En ce sens, le CPQ accueille favorablement en majeure partie les dispositions du projet de loi qui visent à faciliter la dénonciation de l'intimidation sur les chantiers.

Plus précisément, le CPQ accueille favorablement les dispositions 14 et 15 du projet de loi qui visent à assouplir le libellé des articles 113.1 et 113.2 de la Loi R-20. Dorénavant, quiconque usera d'intimidation ou de menace susceptible de provoquer une entrave, un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier commettra une infraction et sera passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ par jour ou partie de jour que dure l'infraction. Ainsi, les menaces et l'intimidation seront condamnées, même si elles n'avaient

¹¹ Rapport final de la Commission Charbonneau, Tome 3, page 128.

¹² D'ailleurs, le lecteur trouvera en pièce jointe un tableau comparatif de la durée maximale des mandats des membres des conseils d'administration des principaux organismes public.

pas pour but de causer un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier. Cela nous apparaît être un pas dans la bonne direction.

Le projet de loi prévoit également combattre le phénomène de l'intimidation en exigeant de tous les donneurs d'ouvrage publics qu'ils rapportent à la CCQ les situations d'intimidation et de violence sur un chantier mis en place pour un de leurs projets.

Cette mesure peut être pertinente dans les cas où un employeur pourrait être tenté de ne pas dénoncer l'intimidation afin de ne pas détériorer ses relations avec le syndicat et les employés.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit aussi que toute personne posant des gestes de violence ou d'intimidation perdra le droit de diriger ou de représenter une association syndicale ou patronale. Encore une fois, le CPQ ne s'oppose pas à une telle mesure, jugeant que les dirigeants d'associations et autres doivent prêcher par l'exemple en adoptant des comportements exemplaires.

Enfin, le projet de loi prévoit l'application d'un délai de prescription pour intenter une poursuite pénale de trois ans (au lieu d'un an) après la connaissance d'une infraction par le poursuivant, et n'excédant pas sept ans (au lieu de cinq) depuis sa perpétration, à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

À la page 149 (Tome 3) du rapport final de la Commission Charbonneau, il est noté que les enquêtes dans le milieu de la construction « peuvent mettre au jour des pratiques de longue date qui nécessitent un examen en profondeur pouvant impliquer un réseau, ce qui prolonge le temps requis [pour mener à bien ces enquêtes]. Dans un tel cas, le court délai de prescription fait obstacle à la sanction des infractions qui peuvent avoir duré plusieurs années relativement aux contrats publics de construction. »

Alors que le rapport souligne qu'il semble difficile dans l'état actuel des choses d'intenter des poursuites dans le délai d'un an pour certaines infractions, le CPQ croit qu'en présence de ressources suffisantes au sein des instances responsables des enquêtes et des poursuites, ce délai peut être suffisant pour intenter bon nombre de poursuites découlant d'infractions, particulièrement celles qui sont relativement courantes. Ainsi, soucieux de la célérité des enquêtes et des procédures dans le système de justice, le CPQ croit que la possibilité de limiter les cas où les poursuivants disposeraient d'un délai de plus d'un an de leur connaissance pour intenter leur recours devrait être étudiée. Effectivement, il pourrait être envisagé d'allonger le délai de prescription uniquement à une liste exhaustive, réservée aux infractions les plus complexes. En effet, le rapport de la Commission Charbonneau étant principalement préoccupé par la corruption et la collusion dans l'industrie de la construction, le CPQ croit que l'allongement des délais de prescription devrait s'appliquer aux infractions qui touchent directement celles en lien avec la corruption et l'infiltration du crime organisé. Outre ces cas complexes, le délai d'un an après la connaissance du poursuivant et de cinq ans après la perpétration de l'infraction nous apparaît raisonnable.

Finalement, le CPQ se questionne sur le quatrième paragraphe de l'article 21 du projet de loi qui vise à supprimer le terme « sciemment ». Actuellement « quiconque, sciemment, détruit, altère ou falsifie un registre, une liste de paye, le système d'enregistrement ou un document ayant trait à l'application de la [Loi R-20], d'une convention collective ou d'un règlement, transmet sciemment quelque renseignement ou rapport faux ou inexact, ou attribue à l'emploi d'un salarié une fausse désignation pour payer un salaire inférieur, commet une infraction » et est passible d'amendes. Bien que nous comprenions l'intention du législateur de resserrer les règles afin d'éradiquer la corruption, nous sommes ici sensibles au fait que le projet de loi tel qu'il est rédigé pourrait avoir pour effet de condamner une erreur commise de bonne foi.

Conclusion

En conclusion, le CPQ réitère le point de vue suivant :

Les administrateurs de la CNESST devraient pouvoir siéger au conseil d'administration pendant plus de six ans. Cette position repose essentiellement sur le raisonnement ci-dessous.

- Il serait contreproductif de priver le conseil d'administration de l'expertise des dirigeants des associations patronales les plus représentatives.
- Une étude comparative démontre qu'aucune limite de six ans n'existe dans des organismes publics comparables relativement à la durée des mandats des administrateurs.
- Selon le rapport de la commission Charbonneau, le cumul des fonctions d'administrateurs à la CCQ et la CNESST jumelé à la possibilité d'y rester indéfiniment semblait plus problématique que la durée elle-même des mandats.
- Le paritarisme au sein de la structure de gouvernance de la CNESST, dans son état actuel, sans limite imposée à la durée des mandats des administrateurs, fonctionne très bien.
- La CNESST adopte actuellement les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

En ce qui concerne les autres dispositions du projet de loi, le CPQ les accueille en partie positivement. D'une part il croit que bon nombre des mesures prévues au projet de loi favoriseront une saine concurrence entre les entreprises et le développement d'une économie durable. Par ailleurs, comme il l'a été souligné précédemment, il craint notamment que l'article 13 du projet de loi soit inutilement libellé trop largement.

ANNEXE I

Étude comparative - Durée maximale pendant laquelle un administrateur peut être en poste au sein d'un organisme public

Organisme	Durée maximale d'un mandat d'administrateur ¹³	Limites quant au renouvellement des mandats	Source
CNESST (régime actuel)	2 ans	Aucune limite	<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> , R.L.R.Q., c.S-2.1, art.144.
CNESST (projet de loi n°152)	2 ans	Mandat renouvelable deux fois (durée totale : 6 ans)	projet de loi n° 152, art. 24
Caisse de dépôt et placement du Québec	5 ans	La durée totale des mandats des administrateurs ne peut dépasser 10 ans	<i>Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec</i> , R.L.R.Q., c. C-2, art. 5 (1) (2).
Hydro-Québec	4 ans	Mandat renouvelable deux fois (durée totale : 12 ans)	<i>Loi sur Hydro-Québec</i> , R.L.R.Q., c. H-5, art. 4.0.1.
Régie de l'assurance maladie du Québec	4 ans	Mandat renouvelable deux fois (durée totale : 12 ans) <i>Loi sur la gouvernance des sociétés d'État</i> , R.L.R.Q., c. G-1.02, art.12.	<i>Loi sur la régie de l'assurance maladie du Québec</i> , R.L.R.Q., c. R-5, art. 7 et 7.01.
Investissement Québec	4 ans		<i>Loi sur Investissement Québec</i> , R.L.R.Q., c. I-16.0.1, art. 37 et 39.
Loto-Québec	4 ans		<i>Loi sur la société des loteries du Québec</i> , R.L.R.Q., c. S-13.1, art 6.2 et 8.
Société de l'assurance automobile du Québec	4 ans		<i>Loi sur la société de l'assurance automobile du Québec</i> , R.L.R.Q., c. S-11.011, art 7 et 8.1.
Société des alcools du Québec	4 ans		<i>Loi sur la société des alcools du Québec</i> , R.L.R.Q., c. S-13, art 7 et 9.

¹³ N'inclut pas le président du conseil d'administration.



WWW.CPQ.QC.CA

Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161
ou 1 877 288-5161
Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca