



Mémoire déposé dans le cadre du 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***

Présenté aux membres de la Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale du Québec

Février 2018

Table des matières

Présentation du SQC	3
Introduction	4
Gouvernance des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST	6
Dispositions pénales (violence et intimidation)	9
Nouvelles infractions : Inhabilité à œuvrer pour une association	13
Conclusion	14
Coordonnées des responsables	16



Présentation du SQC

Le Syndicat québécois de la construction (SQC) est reconnu comme association représentative en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R-20).

Il représente exclusivement des travailleurs et des travailleuses des métiers et occupations de l'industrie de la construction, soit plus de 28 000 membres, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Grâce à son statut légal, le SQC siège à tous les comités de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et son président agit à titre d'administrateur au sein du conseil d'administration.



Introduction

Le 15 novembre 2017, la ministre responsable du Travail déposait 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*.

Ce projet de loi présente à plusieurs égards des reculs pour les droits des salariés de la construction. Il maintient l'esprit de nombreux projets législatifs antérieurs qui font aujourd'hui de la Loi R-20 une des lois québécoises les plus contraignantes pour l'action collective des travailleurs. Depuis les 10 dernières années, c'est en effet plus d'un tour de vis législatif qui est venu gruger leurs droits en pénalisant notamment leur liberté d'expression.

Le droit du travail a pourtant une fonction de protection du salarié, de reconnaissance de l'inégalité entre le travailleur et l'employeur. Le salarié doit donc inévitablement être protégé contre l'arbitraire de l'employeur en raison surtout de sa situation de dépendance économique.

Lors de la présentation de ce projet de loi, la ministre Dominique Vien a fait état de modifications 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 (R-20)*, à la *Loi sur les normes du travail (LNT)* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, selon des recommandations énoncées par la *Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (CEIC)*.

Tenant compte presque à la lettre des recommandations de la CEIC, déposées en novembre 2015, le législateur apporte ici plusieurs modifications pour le moins superflues. En effet, la Loi R-20 avait déjà subi un « coup de masse » majeur avec le projet de loi n° 33, en 2011, répondant ainsi aux différents scandales de corruption de l'époque. Bon nombre de mesures d'encadrement et une meilleure gestion de gouvernance ont depuis été mises en place et sont toujours appliquées aujourd'hui.

Malgré tout, le projet de loi n° 152 vient ratisser large en proposant des modifications à des sujets déjà revus par le passé, notamment :



- La gouvernance des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST;
- Les différentes dispositions pénales (exemple : violence et intimidation);
- Les nouvelles infractions rendant une personne inhabile à œuvrer pour une association.

Comme nous recevons ces sujets différemment, ils seront traités et analysés indépendamment dans ce document.



Gouvernance des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST

Articles 4, 5, 24, 25, 26 et 27

Le projet de loi n° 152 propose des modifications importantes à la composition des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST. En effet, du côté de la CCQ, le nombre de mandats cumulatifs d'un administrateur serait fixé à un maximum de deux, tandis que du côté de la CNESST, ce serait au nombre de trois. À l'heure actuelle, ces mandats sont d'une durée de trois ans pour la CCQ et de deux ans pour la CNESST (recommandation n° 19 de la CEIC).

L'instauration d'une dimension limitative du nombre de mandats qu'un administrateur peut exécuter s'avère contre-productive. En effet, la charge d'un tel mandat est relativement assez complexe et elle requiert le développement d'une expertise précise, lequel peut commencer à s'opérer au cours d'un premier mandat. Il est évident que le savoir-faire des conseils d'administration risque d'être mis à l'épreuve, si une telle dimension limitative est apportée. Le SQC croit qu'il est essentiel de ne pas compromettre la stabilité de la composition des membres des conseils d'administration, puisque celle-ci favorise assurément le maintien d'une mémoire organisationnelle. En d'autres termes, le renouvellement des membres d'un conseil d'administration (CA) ne doit pas mettre en péril la qualité et la continuité des travaux de ce dernier.¹

Plus spécifiquement, le CA de la CCQ requiert une expertise très développée en matière de rapports collectifs du travail, de gestion des avantages sociaux et du régime de retraite, d'analyse réglementaire ainsi que d'administration de société. Il est donc clair qu'un administrateur membre de ce CA peut parvenir à construire son expertise principalement au fil de ses mandats.

¹ http://servicesauxorganisations.enap.ca/DSO/docs/devoirs-et-resp-CA_ENAP.pdf P.28



De plus, le CA de la CCQ s'est doté de plusieurs comités consultatifs, lesquels sont également touchés par ce projet de loi. Ces comités ont pour mandat de prendre en charge certaines tâches spécialisées. Ils ne se substituent pas au CA dans son rôle décisionnel, mais préparent les dossiers afin que celui-ci puisse prendre des décisions éclairées et documentées. Il s'agit précisément du comité de vérification, du comité de gouvernance et d'éthique, du comité de placement et du comité des technologies de l'information. Il va de soi que les administrateurs de ces comités doivent pouvoir acquérir, eux aussi, des connaissances complexes, dans un délai raisonnable, afin que les travaux soient efficaces.

La nomination d'un administrateur ou le renouvellement d'un mandat doit relever de l'association qui soumet la candidature. Cette dernière doit répondre à des règles démocratiques de nomination, c'est pourquoi elle bénéficie inévitablement de la confiance des membres de son association. Et même si la candidature doit aussi être soumise au gouvernement pour approbation, la nomination d'un administrateur ou le renouvellement d'un mandat n'a aucune raison de relever de dispositions limitatives de la loi. Le droit des travailleurs de se faire représenter par une personne issue de leur association représentative est fondamental et n'a pas lieu d'être restreint.

En introduction, il a été soulevé que le gouvernement a déjà apporté certaines modifications au fonctionnement du CA de la CCQ dans le contexte du projet de loi n° 33 de la 39^e législature². Parmi ces modifications, on retrouve la création d'un comité d'éthique et de gouvernance, qui procède entre autres à une évaluation de la performance du CA. N'est-ce pas là un exemple concret de meilleure gestion de gouvernance?

Il devient donc légitime de se questionner sur le bien-fondé des nouvelles modifications, considérant celles qui ont déjà été mises en place en matière de gouvernance. Qui plus est, la

² Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction



recommandation 19 de la CEIC³ fait état d'un seul cas pour appuyer la volonté de limiter les mandats des administrateurs. Et ce cas réfère à un contexte législatif antérieur à la Loi 30 où les us et coutumes et la gouvernance de la CCQ évoluaient différemment. Il a coulé de l'eau sous les ponts depuis. Les mœurs ont changé, les méthodes de gestion aussi. Est-il justifié alors de sacrifier l'expertise de nos administrateurs au profit d'une façade qui s'apparente à de la saine gestion? Ce resserrement n'est pas nécessaire d'autant plus qu'il viendrait diminuer à long terme l'apport professionnel des différentes organisations composant les conseils d'administration.

Recommandations :

Le SQC recommande au gouvernement de ne pas limiter le nombre de mandats des administrateurs au sein des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST afin de préserver l'expertise et la mémoire organisationnelle au sein de ces instances.

Le SQC conseille de plus au gouvernement de reconnaître aux associations représentatives le pouvoir de recommandation de candidatures.

³ Recommandation 19 :

https://www.ceic.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/fichiers/Rapport_final/Rapport_final_CEIC_Tome-3_c.pdf



Dispositions pénales (violence et intimidation)**Articles 14, 15, 16 et 18**

Le SQC est d'avis que toute action servant à favoriser un climat de travail sain est nécessaire. Toutefois, les mesures présentées dans le projet de loi n° 152 provoqueraient inmanquablement des difficultés d'interprétation juridique. Elles pourraient faciliter l'accusation à tort des représentants syndicaux exécutant leur mandat ou des travailleurs entraînés malgré eux dans un système de fraude.

Aux yeux de notre organisation, l'ajout de l'expression « susceptible de » à l'article 113.1 et 113.2 de la Loi R-20 (articles 14 et 15 du projet de loi n° 152) laisse place à l'interprétation.

Selon le dictionnaire *Usito*, la définition de « susceptible de » est :: « Qui peut faire qqch., servir à qqch., produire tel effet sur qqn ou qqch.; éventuellement capable de. »

Nous croyons que le législateur pourrait errer en droit avec un tel ajout. Il risque en effet de confondre la réelle volonté de nuire et tout autre acte non intentionnel. Le fardeau de démontrer l'intention d'un geste ou d'une action s'avèrerait relativement flou. Il y a là une certaine incertitude concernant l'application de la loi et sa justification rationnelle.

Notre équipe se questionne ainsi sur les raisons de ce changement. Ce n'est pas en brouillant la portée des articles de loi que les problèmes liés aux relations de travail se résorberont. Le législateur doit cesser d'appliquer des modifications à la pièce. Il doit plutôt s'attaquer globalement aux réelles raisons qui poussent employeurs et travailleurs à s'affronter.

L'article 16 du projet de loi n° 152, relatif à l'article 113.3 de la Loi R-20, amène quant à lui une dimension intéressante, à première vue seulement, au paiement de salaires et d'avantages illégaux :

« 113.3. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque exige ou impose le paiement de salaires ou d'avantages non déclarés au rapport mensuel visé au paragraphe b du premier alinéa de l'article 82, effectue ou reçoit un tel paiement, y participe ou incite une personne à en effectuer un. »



Nous doutons cependant que ce libellé permette de distinguer un salarié qui est de connivence avec un employeur d'un autre salarié qui se fait imposer un système de rémunération illégal. Bien que *nul ne soit censé ignorer la loi*, cette problématique risque d'être de plus en plus fréquente parce que les travailleurs ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi dans un contexte où les prévisions économiques de l'industrie de la construction sont en décroissance. Cette instabilité économique existe particulièrement en région où le taux d'emploi connaît des périodes creuses pouvant s'échelonner sur plusieurs mois, voire des années.

Cet article, rédigé de la sorte, risque de faire accuser les salariés victimes d'un système de rémunération illégal plutôt que les réels contrevenants. En effet, un employeur pourrait très bien parvenir à forcer un salarié vulnérable économiquement à enfreindre la loi sans que celle-ci lui accorde l'immunité. La modification proposée manque donc de nuances, pourtant essentielles à la protection des salariés. Nous jugeons ici le travailleur et l'employeur sur le même pied, bien que le rapport de force ne soit pas du tout le même. Le fait est que l'employeur détient le pouvoir économique et pourrait aisément imposer ses pratiques fautives au travailleur. Celui-ci choisirait alors d'y adhérer parce qu'aucune autre solution ne lui serait offerte. Dénoncer, oui, mais à quel prix? Perdre son emploi ne constituerait pas une option.

Tout bien considéré, cet ajout à l'article 113.3 de la Loi R-20 punirait le travailleur, encore une fois, au lieu de le protéger des cycles économiques de l'industrie.

L'article 18 prévoit pour sa part l'ajout de l'article 118.1 à la Loi R-20. Il se lit comme suit :

« 118.1. L'association de salariés, le représentant d'une telle association ou le salarié qui tient une réunion de salariés sur les lieux du travail sans le consentement de l'employeur ou qui ordonne, encourage ou appuie la tenue d'une telle réunion commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction, d'une amende de 7 842 \$ à 78 411 \$ dans le cas d'une association ou d'un représentant, et d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ dans le cas d'un salarié. »

Par cet ajout, le législateur risque littéralement de limiter la capacité d'agir des syndicats envers leurs membres. Le SQC considère que l'article 118.1 constitue une attaque au droit de visiter les lieux du travail et d'y tenir des réunions. Tant les salariés que les syndicats ont le droit de se rencontrer sur les chantiers de construction pour des enjeux touchant à l'emploi, à la santé et la



sécurité ou à tout autre sujet relié à l'exercice des métiers ou occupations, tel que convenu avec les associations sectorielles d'employeurs et reproduit dans les conventions collectives sous l'égide de la Loi R-20.

Cette nouvelle disposition doit suivre le courant jurisprudentiel de l'article 6 du Code du travail sur la protection des relations entre les salariés et leur syndicat. Les représentants syndicaux doivent continuer d'avoir la possibilité d'intervenir auprès de leurs membres sur les lieux du travail ou d'y tenir une réunion non autorisée sans craindre que leurs approches soient malencontreusement perçues comme des entraves ou des activités de ralentissement de travaux. De telles modifications à la loi risquent de fragiliser le lien entre les salariés et leur syndicat et de bafouer, par le fait même, les droits et libertés relatifs à l'association et à la représentation.

L'industrie de la construction sait s'adapter aux changements et favorise un climat de travail sain. La tenue de visites et de réunions en chantier est primordiale pour en assurer le maintien. Les visites de prévention visant la santé et la sécurité ou encore les réunions préparatoires relatives aux conflits de compétences sont de bons exemples de succès. Au fil du temps, celles-ci ont permis de régler des conflits et d'en éviter d'autres. C'est notamment pourquoi les chantiers doivent demeurer accessibles aux syndicats, et ce, sans restriction.

Notre organisation saisit difficilement pourquoi le législateur apporte cette modification, car peu de cas aux conséquences néfastes ont été répertoriés à ce jour, à notre connaissance. Cette modification tente d'obstruer ce qu'il reste des droits et libertés des travailleurs, lesquels sont déjà amplement amputés par des interventions législatives antérieures.

Nous reconnaissons tout de même que le législateur tente de favoriser le maintien d'un climat harmonieux sur les chantiers de construction en fonction de la recommandation n° 18 de la CEIC. Les propositions n'atteignent pas bien cependant les cibles de la Commission Charbonneau. Elles risquent même de créer plus d'effets néfastes, sans oublier qu'elles mettent en péril les activités usuelles de prestation de services des représentants syndicaux.



Recommandations :

Le SQC ne recommande pas au gouvernement d'aller de l'avant avec les articles 14, 15, 16 et 18, tels que présentés dans ce projet de loi, puisque ceux-ci semblent provoquer plus d'effets négatifs que positifs.

En ce qui a trait précisément aux articles 14 et 15, le SQC recommande leur retrait afin d'éviter tout flou juridique potentiel.

L'article 16 doit lui aussi être retiré, car il met en péril la protection du travailleur économiquement vulnérable. L'industrie doit offrir des solutions pour pallier l'insécurité financière des travailleurs plutôt que de leur imposer des amendes fragilisant encore plus leur situation.

Le SQC ne préconise pas non plus l'article 18. Il faut préserver l'accès aux chantiers aux représentants syndicaux. Ceux-ci doivent continuer à exercer leur mandat dans l'intention d'établir des relations de travail harmonieuses et équitables entre les travailleurs et les employeurs. C'est un impératif pour maintenir un climat sain sur les chantiers.



Nouvelles infractions : Inhabilité à œuvrer pour une association

Article 20

Par souci de cohérence, le législateur intègre à l'article 20 de nouvelles infractions liées à la violence et à l'intimidation avec l'insertion de la notion de « susceptibilité de provoquer », laquelle entend qu'un individu reconnu coupable ne pourra plus occuper un poste au sein d'une organisation syndicale et d'un comité découlant de la Loi R-20.

Cela signifie que les erreurs commises dans le passé par un individu du monde syndical pourraient venir mettre fin à son emploi et par le fait même à ses sources de revenus. Sans remettre en cause le bien-fondé recherché par le législateur, posons-nous la question suivante : *Est-ce que les répercussions seraient égales pour un individu du monde syndical et pour un entrepreneur?* Évidemment, la réponse est non. En effet, dans un tel contexte législatif, l'entrepreneur pourrait, lui, continuer à exercer ses tâches au sein de son organisation, contrairement à la personne œuvrant dans le milieu syndical.

Il serait alors pertinent ici que le législateur trouve un juste équilibre entre les différentes répercussions de tels actes et qu'il abandonne la notion de « susceptibilité de provoquer ».

Recommandations :

Le SQC recommande que la licence délivrée par la Régie du bâtiment (RBQ) puisse être suspendue, ce qui apporterait un équilibre entre les sanctions.

Le SQC recommande également que la notion de « susceptibilité de provoquer » soit retirée de l'article 20.



Conclusion

Le projet de loi n° 152 n'atteint pas les objectifs, puisqu'il n'intervient pas à la source des problèmes. Violence et intimidation dans l'industrie de la construction sont des symptômes. Il faut plutôt s'attaquer à ce mal économique qu'est l'insécurité d'emploi afin d'être en mesure de contrôler ces symptômes ou, mieux, de les éliminer.

De ce projet de loi, nous retenons peu, sinon les dispositions prévues à l'article 13 concernant les délais de prescription en matière pénale. Nous reconnaissons le travail important qu'impliquent l'accumulation de la preuve et la gestion d'un dossier d'enquête. Le SQC est favorable à l'extension des délais.

En résumé, nos positions sont les suivantes :

1. La gouvernance des conseils d'administration de la CCQ et de la CNESST :

- Le gouvernement ne doit pas imposer un caractère limitatif au nombre de mandats cumulatifs d'un administrateur.

2. Les dispositions pénales en matière de violence et d'intimidation :

Nous recommandons le retrait des articles 14, 15, 16 et 18, car :

- Ils suscitent trop d'ambiguïté avec l'expression « susceptibilité de ».
- L'article 118.1 porte atteinte au droit syndical de visiter les lieux du travail d'un salarié et conséquemment à la liberté d'association et au droit à la représentation.
- L'article 113.3 risque injustement d'accuser plus de victimes d'un système de rémunération illégal que de réels contrevenants du côté des salariés.

3. Les infractions pour lesquelles il ne serait plus permis d'œuvrer pour une association :

- Un ajustement de l'équilibre entre les répercussions d'actes répréhensibles est nécessaire et, encore une fois, il faut dissiper l'ambiguïté.

Le gouvernement doit revenir sur sa position afin de ne pas limiter l'apport d'une organisation, tel le Syndicat québécois de la construction (SQC), pour ses membres, pour l'industrie de la construction et pour la société québécoise.



Ce projet de loi vient colmater les seules ouvertures restantes aux droits des travailleurs. Les mesures sont répressives et ratent leurs cibles.

Nous invitons le gouvernement à prendre en considération l'ensemble des commentaires que renferme ce mémoire. Nous profitons de cette tribune pour rappeler au gouvernement que les lois du travail doivent protéger les salariés. La loi R-20 est devenue malheureusement l'une des lois les plus contraignantes et pénalisantes pour eux. Nous devons rétablir l'équilibre en offrant des solutions à l'insécurité financière et à l'emploi.

Nous réitérons enfin notre demande concernant les conventions collectives, à savoir l'ajout d'une clause conférant le droit aux associations syndicales de négocier des augmentations de salaire rétroactives ainsi que l'ajout de dispositions antibriseurs de grève. C'est aujourd'hui un alignement commun de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction.



Coordonnées des responsables

Sylvain Gendron

Président-directeur général
2121, avenue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 5H5
Téléphone : 450 773-8833 poste 224
sgendron@sqc.ca

Charles-Olivier Picard

Conseiller syndical
2121, avenue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 5H5
Téléphone : 450 773-8833 poste 250
copicard@sqc.ca

Alain Bousquet

Secrétaire-trésorier
2121, avenue Sainte-Anne
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 5H5
Téléphone : 450 773-8833 poste 229
abousquet@sqc.ca

www.sqc.ca

