

MÉMOIRE

DU CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)



PROJET DE LOI N^o 152

LOI MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONCERNANT LE DOMAINE DU TRAVAIL AFIN PRINCIPALEMENT DE DONNER SUITE À CERTAINES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION CHARBONNEAU

Présenté à la Commission parlementaire de l'économie et du travail

Anjou, le 6 février 2018

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
SOMMAIRE	5
RECOMMANDATIONS	12
INTRODUCTION	14
LA GOUVERNANCE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) ET DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST).....	16
LA DÉPOLITISATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	21
LA MODIFICATION DES POUVOIRS DE LA CCQ EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION ET LA PROLONGATION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION RELATIVEMENT AU RECOURS CIVIL.....	23
LES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION.	24
LE PAIEMENT DE SALAIRES OU D'AVANTAGES NON DÉCLARÉS AU RAPPORT MENSUEL D'UN EMPLOYEUR	26
LA LUTTE AU TRAVAIL AU NOIR, AUX MENACES ET À L'INTIMIDATION ...	28
CONCLUSION.....	33

PRÉAMBULE

Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) existe depuis 1964. Il regroupe 27 sections locales œuvrant dans l'ensemble des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Certains des métiers et occupations représentés par le Conseil provincial (International) ont plus de 100 ans d'existence. Cela s'explique historiquement par le regroupement, à l'origine de la syndicalisation, de membres exerçant des activités communes d'un métier ou d'une occupation selon un modèle d'organisation syndicale répandu partout en Amérique du Nord.

C'est ainsi que le Conseil provincial (International) représente plus de 42 000 membres au Québec, et que les conseils provinciaux canadiens de la construction en représentent plus de 400 000, et qu'à l'échelle de l'Amérique du Nord le département des métiers de la construction regroupe plus de 4 000 000 de membres actifs. Cela fait du Conseil provincial (International), de ses affiliés et de ses partenaires, le plus important syndicat dans l'industrie de la construction en Amérique du Nord.

Le Conseil provincial (International) est le premier syndicat en importance au Québec dans le secteur industriel. Les tuyauteurs, les chaudronniers, les calorifugeurs, les monteurs-assembleurs, les ferrailleurs, les mécaniciens d'ascenseurs, les mécaniciens industriels et les soudeurs haute pression sont à l'avant-scène de l'activité dans leur domaine respectif.

Le Conseil provincial (International) a participé à toutes les rondes de négociations collectives depuis plus de 50 ans, et les sections locales y participaient bien avant cela sous la *Loi sur les décrets de convention collective*.

Au cours des dernières années, notre organisation s'est également fait un devoir de contribuer positivement à de nombreux débats de société touchant de près ou de loin notre industrie. Que ce soit par une prise de position publique de l'organisation en appui à plusieurs projets de développement économique, en participant à plusieurs consultations sur des enjeux touchant notre industrie, en intervenant publiquement afin de défendre les travailleurs ou pour dénoncer les pratiques abusives. Bref, le Conseil provincial (International) et ses affiliés désirent participer activement et positivement à la vie démocratique québécoise.

C'est animé de cet esprit et dans un objectif constructif que le Conseil provincial (International) présente ce mémoire dans le cadre des consultations sur le **projet de loi 152**.

SOMMAIRE

La gouvernance de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Le projet de loi 152 met l'accent sur le renforcement des pouvoirs de l'administration de la Commission de la construction du Québec au détriment du rôle de son conseil d'administration.

L'adoption de l'**article 4** du **projet de loi 152** remettrait en question le libre exercice du paritarisme dont l'existence se trouve au cœur même de la composition des conseils d'administration de la CNESST et de la CCQ.

La *Loi sur le ministère du Travail* témoigne également de la reconnaissance par le législateur de l'importance du principe du paritarisme stipulant à l'**article 12** que « *le ministre doit favoriser la participation de représentants ou porte-paroles des employeurs et des travailleurs à l'élaboration des politiques et mesures qui les concernent dans les domaines de sa compétence* ».

Or, les **articles 4, 24 et 25** du **projet de loi 152** entravent le libre exercice du paritarisme patronal syndical, contrairement à l'esprit de la *Loi sur le ministère du Travail*. Ces articles ne respectent pas non plus le droit des membres des associations représentatives de désigner les membres qui les représentent. Ces membres ont l'expertise et l'expérience qui enrichissent leur contribution aux C.A. dont ils font partie.

Il convient également ici d'aborder un autre aspect de la gouvernance qui est visé par une autre loi, la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* (chapitre G-1.02) qui dispose aux

articles 28 à 31 que « *Les fonctions de président du conseil d'administration et de président-directeur général de la société ne peuvent être cumulées.* »

Voilà des règles de gouvernance qui devraient s'appliquer à la CCQ, en faisant les adaptations nécessaires, notamment pour tenir compte de la confusion des rôles qu'entraînent le cumul des fonctions de président du conseil et de PDG. Suivant la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, le président du conseil s'occupe du C.A. et de son comité de gouvernance et d'éthique et de son comité de vérification, et le PDG gère l'organisme.

Le Conseil provincial (International) recommande donc :

1. Le retrait des **articles 4, 24 et 25** du **projet de loi 152**.
2. La scission du poste de PDG de la CCQ pour instituer d'une part, un poste de président du C.A. nommé par les membres du C.A., et d'autre part, un poste de PDG responsable de la gestion interne de l'organisation.

LA DÉPOLITISATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La Commission Charbonneau a évoqué ce sujet de la dépolitisation de l'industrie de la construction. La politisation de l'industrie de la construction au Québec se manifeste notamment par l'empressement des gouvernements successifs à annoncer des projets de construction publics, chiffres et échéance à l'appui, qui ne rencontrent jamais ni les budgets ni les calendriers de réalisation.

À l'occasion du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction tenu en septembre 2006, le Conseil provincial (International) y déposait un document de réflexion toujours pertinent aujourd'hui, appelant à sortir la politique de la construction.

Le Conseil provincial (International), y rapportait qu'en Grande-Bretagne un ministre ne peut faire de déclarations publiques sur les coûts ou le concept d'un grand projet de construction avant que toutes les études pertinentes n'aient été réalisées par un comité d'experts indépendants.

Le Conseil provincial (International) recommande donc :

3. L'adoption de balises d'indépendance concernant l'annonce de projets publics de construction par le gouvernement, tel que cela existe en Grande-Bretagne.

LA MODIFICATION DES POUVOIRS DE LA CCQ EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION ET LA PROLONGATION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION RELATIVEMENT AU RECOURS CIVIL

Les **articles 6 et 21** du **projet de loi 152** proposent des amendements à la *Loi R-20* en ce qui a trait, d'une part, aux pouvoirs d'enquête de la CCQ en matière d'infraction à la *Loi R-20*, sa réglementation et concernant les conventions collectives, et d'autre part, en ce qui concerne le délai afin de lui permettre d'entreprendre des recours civils, le cas échéant.

Il s'agit d'un objectif auquel le Conseil provincial (International) souscrit d'emblée, puisque ces amendements s'avèrent indispensables afin d'assurer le respect et l'application de diverses conditions de travail des salariés négociées par les parties patronale et syndicale.

LES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION

L'**article 6** du **projet de loi 152** prévoit notamment qu'il serait dorénavant possible pour un inspecteur ou un enquêteur de la CCQ, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, de

pouvoir : « prendre des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».

Or, il appert que divers éléments de preuve qui peuvent s'avérer pertinents en ce qui a trait à une éventuelle poursuite en matière pénale ou civile, suite au non-respect de certaines dispositions d'une convention collective ou de la *Loi R-20*, ne soient plus disponibles au moment où un inspecteur ou un enquêteur se présente en chantier.

Étant donné que la plupart des infractions ainsi commises peuvent être constatées sur le fait et en temps opportun, par des salariés ou des représentants syndicaux présents en chantier ou toute personne témoin, le Conseil provincial (International) est d'avis que l'**article 6** du **projet de loi 152** modifiant le paragraphe 4 du premier alinéa de l'**article 7.1** de la *Loi R-20* devrait plutôt se lire comme suit :

4. « 4 utiliser des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».

LE PAIEMENT DE SALAIRES OU D'AVANTAGES NON DÉCLARÉS AU RAPPORT MENSUEL D'UN EMPLOYEUR

L'**article 16** du **projet de loi 152** propose un amendement à la *Loi R-20*, par l'ajout de l'**article 113.3** qui crée une nouvelle infraction pour « 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 ».

Il apparaît que cette nouvelle disposition ait pour objet premier d'empêcher et d'enrayer le « travail au noir » dans l'industrie de la construction.

À nouveau, le Conseil provincial (International) souscrit à pareil objectif, mais s'avère préoccupé par le libellé de cet article, car celui-ci mène à une certaine forme de contradiction, étant donné qu'il est tout à fait légitime et légal pour un représentant syndical ou un salarié de requérir et d'exiger d'un employeur le paiement d'un salaire ou d'avantages, en contrepartie d'une prestation de travail effectuée par ce dernier, mais non déclarée au rapport mensuel remis à la CCQ.

Mentionnons, à titre d'exemple, le cas d'un travail effectué en heures supplémentaires, pour lequel un salarié n'aurait pas été rémunéré en conséquence et au sujet duquel le rapport mensuel d'un employeur ferait état d'une rémunération au taux régulier.

Afin d'éviter toute ambiguïté quant au droit d'un salarié ou de son représentant syndical d'être en mesure d'« exiger » d'un employeur une juste rémunération pour du travail accompli mais non déclaré à un rapport mensuel, le Conseil provincial (International) recommande que le libellé de l'**article 16 du projet de loi 152** soit modifié, afin de se lire ainsi :

5. « Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque offre, effectue, réclame, reçoit, tente d'offrir, d'effectuer, de réclamer ou de recevoir, le paiement de salaires ou d'avantages contraires à ceux prévus à une convention collective, et non déclarés au rapport mensuel visé au paragraphe b) du premier alinéa de l'**article 82** ».

LA LUTTE AU TRAVAIL AU NOIR, AUX MENACES ET À L'INTIMIDATION

Le Conseil provincial (International) considère que toute démarche d'intimidation et de menace doit être bannie dans le cadre des rapports qu'entretiennent parties syndicales et patronales, en matière de relations de travail.

C'est pour cette raison que le Conseil provincial (International) appuie les modifications proposées par l'**article 15** du **projet de loi** ayant pour effet d'amender l'**article 113.2** de la *Loi R-20*, visant à sanctionner toute démarche « d'intimidation ou de menace susceptible de contraindre un employeur à prendre une décision à l'égard de la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ou de l'empêcher de prendre une telle décision ou autrement lui impose une telle décision. »

Cependant, le Conseil provincial (International) tient à faire remarquer que des moyens légaux sont mis à la disposition des syndicats afin de contrer des violations à la réglementation et aux conventions collectives pouvant être commises par des employeurs, en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Le Conseil provincial (International) est préoccupé par le fait que des employeurs pourraient être tentés de brandir, à leur profit, la menace du dépôt d'une plainte en matière pénale, à l'égard de toute représentation syndicale au sujet d'une violation de la loi, sa réglementation ou d'une convention collective. Le Conseil provincial (International) est d'avis qu'un tel abus constituerait une atteinte au droit d'association des salariés. C'est pourquoi nous invitons la CCQ à agir avec précaution à l'égard de toute dénonciation de qui pourrait lui être éventuellement soumise alléguant une violation de l'**article 113.2 et de l'article 118.1** de la *Loi R-20*.

Aussi, considérant que des situations pouvant impliquer l'usage de menace et d'intimidation, en matière de relations de travail, ne peuvent relever exclusivement de gestes posés par des représentants syndicaux ou de salariés, le Conseil provincial (International) considère qu'il serait opportun et équitable, dans le cadre du projet de loi 152, d'insérer une disposition pénale additionnelle à la *Loi R-20* visant à enrayer le travail au noir ainsi que le recours à la menace et à l'intimidation de la part d'entrepreneurs et de leurs représentants.

Afin de contrer pareille situation, et en considération des autres modifications apportées à la *Loi R-20* par le **projet de loi 152**, le Conseil provincial (International) considère donc qu'il serait opportun et utile de procéder à l'ajout d'un **article 113.4** à la *Loi R-20* devant se lire ainsi :

6. « Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque exige, impose, offre, tente d'exiger d'imposer ou d'offrir à un salarié, des conditions de travail inférieures à celles prévues par la loi, ses règlements ou une convention collective, en contrepartie de son embauche, ou incite un salarié à éluder l'application de la loi, de ses règlements ou d'une convention collective dans le cadre de son emploi. »

RECOMMANDATIONS

Le Conseil provincial (International) recommande :

Recommandations :

1. Le retrait des **articles 4, 24 et 25** du projet de loi n° 152.
2. La scission du poste de PDG de la CCQ pour instituer d'une part, un poste de président du C.A. nommé par les membres du C.A., et d'autre part, un poste de PDG responsable de la gestion interne de l'organisation.
3. L'adoption de balises d'indépendance concernant l'annonce de projets publics de construction par le gouvernement tel que cela existe **en Grande-Bretagne**.
4. L'amendement de l'**article 6,4°** du **projet de loi 152** afin que le paragraphe 4 du premier alinéa de l'**article 7.1** de la *Loi R-20* se lise comme suit :

« 4° **utiliser** des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».
5. L'amendement de l'**article 16** du **projet de loi 152** afin que l'**article 113.3** de la *Loi R-20* se lise comme suit : « Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque offre, effectue, réclame, reçoit, tente d'offrir, d'effectuer, de réclamer ou de recevoir, le paiement de salaires ou d'avantages contraires à ceux prévus à une convention collective, et non déclarés au rapport mensuel visé au paragraphe b) du premier alinéa de l'**article 82** ».
6. L'insertion d'un article additionnel à la *Loi R-20*, soit l'**article 113.4**, qui se lit comme suit :

« **113.4** Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque exige, impose, offre, tente d'exiger d'imposer ou d'offrir, à un salarié, des conditions de travail inférieures à celles prévues par la loi, ses règlements ou une convention collective, en contrepartie de son embauche, ou incite un salarié à éluder l'application de la loi, de ses règlements ou d'une convention collective dans le cadre de son emploi. »

INTRODUCTION

C'est avec fierté que nous représentons tous nos membres et que nous portons leur message aujourd'hui devant la Commission parlementaire de l'économie et du travail qui étudie le **projet de loi 152**, donnant notamment suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau.

Le Conseil provincial (International) a tenu dans le passé à faire entendre sa voix à tous les forums officiels auxquels il a été invité à participer.

Aujourd'hui ne fait pas exception, d'autant plus que le projet de loi 152 veut faire écho à certaines recommandations de la Commission Charbonneau, à laquelle le Conseil provincial (International) a contribué par le dépôt d'un mémoire abordant non seulement le sujet des pratiques illégales et de l'intimidation, mais aussi celui de l'amélioration des retombées économiques d'une industrie, celle de la construction, primordiale pour l'économie du Québec.

Rappelons certaines recommandations faites par le Conseil provincial (International) devant la Commission Charbonneau. Visant plusieurs ministères et organismes du Gouvernement du Québec, le Conseil provincial (International) recommandait :

- ❖ la planification à long terme des travaux publics de construction;
- ❖ l'octroi de contrat de construction publique basé sur l'offre la plus avantageuse plutôt que sur l'unique base du plus bas prix;
- ❖ un resserrement de l'inspection des chantiers sur les plus petits projets;
- ❖ la dénonciation des employeurs réalisant des travaux au noir et la protection des dénonciateurs.

À la suite de l'analyse attentive du projet de loi 152 présenté par le gouvernement, le Conseil provincial (International) a porté son attention sur les six éléments suivants :

- ❖ La gouvernance de la CCQ et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- ❖ La dépolitisation de l'industrie de la construction;
- ❖ La modification des pouvoirs de la CCQ en matière d'enquête et d'inspection et la modification du délai de prescription relativement au recours civil;
- ❖ Les moyens mis à la disposition de la CCQ en matière d'enquête et d'inspection;
- ❖ Le paiement de salaires ou d'avantages non déclarés au rapport mensuel d'un employeur;
- ❖ La lutte au travail au noir, aux menaces et à l'intimidation.

LA GOUVERNANCE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) ET DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

Le projet de loi 152 met l'accent sur le renforcement des pouvoirs de l'administration de la CCQ au détriment du rôle de son conseil d'administration.

Les **articles 4, 24 et 25** du projet de loi 152 modifient les règles de gouvernance de la CCQ et de la CNESST.

S'agissant de l'**article 4**, le projet de loi veut modifier l'**article 3.3** 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 (Loi R-20)*, en limitant à un seul renouvellement le nombre de mandats d'un membre du C.A. de la CCQ, sauf pour la présidence dont le nombre de renouvellement de mandat demeure illimité. Par l'**article 24**, le projet de loi octroie aux membres du C.A. de la CNESST un droit à deux renouvellements de mandat. Pourquoi établit-on des normes de gouvernance différentes pour ces deux organisations paritaires?

À l'**article 25** du projet de loi 152 on va encore plus loin dans l'intrusion dans les règles de gouvernance, en interdisant le cumul de mandats aux C.A. de la CNESST et de la CCQ.

Rappelons que la CNESST et la CCQ sont des organismes paritaires. Le Conseil provincial (International) recommandait d'ailleurs le maintien et la protection du rôle paritaire des représentants patronaux et syndicaux au sein des instances décisionnelles de l'industrie

dans son mémoire déposé à la Commission Charbonneau. Le paritarisme constitue une réalité existant depuis 1934, instaurée par la *Loi sur les décrets de convention collective*.

L'adoption de l'**article 4** du **projet de loi 152** remettrait en question le libre exercice du paritarisme dont l'existence se trouve au cœur même de la composition des conseils d'administration de la CNESST et de la CCQ.

Les deux conseils d'administration se composent d'un nombre égal et paritaire de représentants patronaux et syndicaux **élus ou nommés par leur association respective**. Ces administrateurs sont désignés en fonction de leur appartenance à une association patronale ou syndicale reconnue par leur loi habilitante, et leur participation au conseil d'administration est de l'essence même de cette appartenance.

Le Conseil provincial (International) désigne en assemblée générale la personne qui le représente au conseil d'administration de la CCQ. Cette personne est choisie en fonction de sa compétence et de son expérience. C'est là un droit que la modification de l'**article 3.3** de *R-20* par l'**article 4** du **projet de loi 152** vient retirer au Conseil provincial (International) ainsi qu'aux autres associations patronales et syndicales, en limitant le nombre de mandats d'un tel membre. L'exercice de ce droit doit demeurer la prérogative du Conseil provincial (International) et des autres associations patronales et syndicales.

La *Loi sur le ministère du Travail* témoigne également de la reconnaissance par le législateur de l'importance du principe du paritarisme, stipulant à l'**article 12** que « *le ministre doit favoriser la participation de représentants ou porte-paroles des employeurs et des travailleurs à l'élaboration des politiques et mesures qui les concernent dans les domaines de sa compétence* ».

Or, les **articles 4, 24 et 25** du **projet de loi 152** entravent le libre exercice du paritarisme patronal/syndical, contrairement à l'esprit de la *Loi sur le ministère du Travail*. Ces articles ne respectent pas non plus le droit des membres des associations représentatives de désigner les membres qui les représentent. Ces membres ont l'expertise et l'expérience qui enrichissent leur contribution aux C.A. dont ils font partie.

Crain-on pour l'exercice du devoir de loyauté de tout administrateur?

Ce devoir de loyauté incombe à tout administrateur en vertu du **Code civil du Québec** qui stipule à l'**article 322** : « L'administrateur doit agir avec prudence et diligence. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale. ».

Si l'on devait considérer qu'un administrateur se trouve en situation de conflit d'intérêts du seul fait de son rattachement à une association, aucun administrateur patronal ou syndical membre du conseil d'administration de la CCQ ou de la CNESST ne pourrait participer aux délibérations du conseil d'administration de ces organisations paritaires, puisque tous les administrateurs représentant une association patronale ou syndicale occupent leur poste en raison même de cette appartenance.

Il convient ici d'aborder un autre aspect de la gouvernance qui est visé par une autre loi, la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* (chapitre G-1.02) qui dispose aux **articles 28 à 31** que :

« 28. Les fonctions de président du conseil d'administration et de président-directeur général de la société ne peuvent être cumulées.

29. Le président du conseil d'administration préside les réunions du conseil et voit à son bon fonctionnement. En cas de partage, il a voix prépondérante. Il voit également au bon fonctionnement des comités du conseil.

30. Le président du conseil d'administration évalue la performance des autres membres du conseil d'administration selon les critères établis par celui-ci.

Il exerce, en outre, toute autre fonction que lui confie le conseil.

31. Le président-directeur général assume la direction et la gestion de la société dans le cadre de ses règlements et de ses politiques.

Il propose au conseil d'administration les orientations stratégiques ainsi que les plans d'immobilisation et d'exploitation de la société.

Il exerce, en outre, toute autre fonction que lui confie le conseil. »

Voilà les règles de gouvernance de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* qui devraient s'appliquer à la CCQ, en faisant les adaptations nécessaires, notamment pour tenir compte de la confusion des rôles qu'entraîne le cumul des fonctions de président du conseil et de PDG. Suivant la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, le président du conseil s'occupe du C.A. et de son comité de gouvernance et d'éthique et son comité de vérification, et le PDG gère l'organisme.

Au fil des années, le cumul des fonctions de Président du C.A. de la CCQ et de PDG a conduit à la confusion des rôles, voire à la prépondérance constante des priorités administratives de l'organisation au détriment des fonctions d'orientation qui incombent au C.A et au détriment des priorités de l'industrie. Cette concentration du pouvoir entre les mains d'une seule personne conduit à des conflits d'intérêts importants, comme par exemple à s'immiscer dans la nomination des membres indépendants du C.A. Un coup de barre s'impose donc afin de permettre au C.A. et à l'organisation de jouer leur rôle respectif.

Le Conseil provincial (International) recommande :

Recommandation 1 : Le retrait des **articles 4, 24 et 25** du **projet de loi 152**.

Recommandation 2 : La scission du poste de PDG de la CCQ pour instituer d'une part, un poste de président du C.A. nommé par les membres du C.A., et d'autre part, un poste de PDG responsable de la gestion interne de l'organisation.

LA DÉPOLITISATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La Commission Charbonneau a évoqué ce sujet de la dépolitisation de l'industrie de la construction. On lit à la page 86 du Rapport de la Commission qu'« Il est difficile de s'intéresser à l'octroi et à la gestion de contrats publics sans être confronté aux questions d'indépendance de la fonction publique et de politisation des processus. Comment en effet mettre les contrats publics à l'abri de toute considération partisane ... ».

La politisation de l'industrie de la construction au Québec se manifeste notamment par l'empressement des gouvernements successifs à annoncer des projets de construction publics, chiffres et échéance à l'appui, qui ne rencontrent jamais ni les budgets ni les calendriers de réalisation.

À l'occasion du Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction tenu en septembre 2006, le Conseil provincial (International) y déposait un document de réflexion toujours pertinent aujourd'hui, appelant à sortir la politique de la construction. Le Conseil provincial (International), y rapportait qu'en Grande-Bretagne un ministre ne peut faire de déclarations publiques sur les coûts ou le concept d'un grand projet de construction avant que toutes les études pertinentes n'aient été réalisées par un comité d'experts indépendants. Au Québec, les partis politiques au pouvoir nous ont habitués à n'avoir qu'un seul horizon, celui des prochaines élections.

L'économiste Pierre Fortin écrivait en 2006 que :

« Le Québec éprouve beaucoup de difficultés à gérer efficacement le démarrage et l'exécution de grands chantiers faisant appel aux fonds publics » parce, que dit-il, *« les politiciens promoteurs de ces chantiers*

recherchent un avantage électoral rapide et oublient leur rôle de gardiens des fonds publics. Les entrepreneurs sont impatients d'obtenir des contrats. Ils sont portés à manipuler à la baisse les prévisions de coûts (...) Au final, c'est le contribuable qui ramasse la facture. ».

L'intérêt du Conseil provincial (International) pour la question de la dépolitisation de l'industrie de la construction tient au fait que les retards dans la réalisation des projets de construction publics et les dépassements de coûts, sont toujours imputés aux entrepreneurs et aux travailleurs, alors qu'ils n'en sont nullement responsables. Il suffit de constater que les grands projets de construction industriels privés ne connaissent pas de dépassements ni de calendrier d'exécution, ni de coûts. La planification préalable et l'organisation des travaux sont la clef du succès des grands projets industriels de construction.

Le Conseil provincial (International) recommande :

Recommandation 3 : L'adoption de balises d'indépendance concernant l'annonce de projets publics de construction par le gouvernement tel que cela existe en Grande-Bretagne.

LA MODIFICATION DES POUVOIRS DE LA CCQ EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION ET LA PROLONGATION DU DÉLAI DE PRESCRIPTION RELATIVEMENT AU RECOURS CIVIL

Les **articles 6 et 21** du **projet de loi 152** proposent des amendements à la *Loi R-20* en ce qui a trait, d'une part, aux pouvoirs d'enquête de la CCQ en matière d'infraction à la *Loi R-20*, sa réglementation et concernant les conventions collectives, et d'autre part, en ce qui concerne le délai afin de lui permettre d'entreprendre des recours civils, le cas échéant.

Il s'agit d'un objectif auquel le Conseil provincial (International) souscrit d'emblée, puisque ces amendements s'avèrent indispensables afin d'assurer le respect et l'application de diverses conditions de travail des salariés négociées par les parties patronale et syndicale.

De fait, l'octroi d'un pouvoir accru d'enquête à la CCQ, joint à la prolongation du délai d'introduction d'un recours afin de lui permettre de recueillir diverses informations pertinentes pour entreprendre une éventuelle poursuite civile en faveur de salariés, permettront de donner suite à diverses plaintes qui lui sont soumises par les associations syndicales concernant le non-respect de dispositions d'une convention collective, sans égard au manque de ressources ou de temps.

LES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET D'INSPECTION

L'**article 6** du **projet de loi 152** prévoit notamment qu'il serait dorénavant possible pour un inspecteur ou un enquêteur de la CCQ, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, de pouvoir : « prendre des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».

Or, il appert que divers éléments de preuve qui peuvent s'avérer pertinents en ce qui a trait à une éventuelle poursuite en matière pénale ou civile, suite au non-respect de certaines dispositions d'une convention collective ou de la *Loi R-20*, ne soient plus disponibles au moment où un inspecteur ou un enquêteur se présente en chantier.

La politique actuellement appliquée par la CCQ en matière de preuve pouvant servir d'assise à un recours, est à l'effet que la commission d'une infraction en chantier doit être effectuée directement et constatée de visu par l'un de ses représentants.

Par conséquent, il est fréquent de constater qu'il est mis fin à la commission d'une infraction, ou du moins temporairement mis fin à la commission de celle-ci, entre le moment de sa dénonciation à la CCQ et l'arrivée de ses représentants en chantier.

Étant donné que la plupart des infractions ainsi commises peuvent être constatées sur le fait, et en temps opportun par des salariés, des représentants syndicaux présents en chantier, ou toute personne témoin, le Conseil provincial (International) est d'avis que l'**article 6** du **projet de loi 152** modifiant le paragraphe 4 du premier alinéa de l'**article 7.1** de la *Loi*

R-20 devrait être amendé comme suit : « 4° **utiliser** des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».

Le Conseil provincial (International) est d'avis que cette modification rendrait plus efficace les pouvoirs de la CCQ en matière d'inspection et d'enquête. Le dépôt en preuve de tels éléments, dans le cadre d'un éventuel recours civil ou pénal, ne nécessiterait pour la CCQ que l'établissement de sa provenance et de sa fiabilité devant un juge saisi d'une affaire.

Le Conseil provincial (International) recommande :

Recommandation 4 : L'amendement de l'article 6,4° du **projet de loi 152** pour qu'il se lise comme suit :

« 4 **utiliser** des photographies, des vidéos ou des enregistrements sonores sur un chantier de construction ».

LE PAIEMENT DE SALAIRES OU D'AVANTAGES NON DÉCLARÉS AU RAPPORT MENSUEL D'UN EMPLOYEUR

L'**article 16** du **projet de loi 152** propose un amendement à la *Loi R-20*, par l'ajout de l'**article 113.3** qui crée une nouvelle infraction pour « 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 ».

Il apparaît que cette nouvelle disposition a pour objet premier d'empêcher et d'enrayer le « travail au noir » dans l'industrie de la construction.

À nouveau, le Conseil provincial (International) souscrit à pareil objectif, mais s'avère préoccupé par le libellé de cet article, car celui mène à une certaine forme de contradiction, étant donné qu'il est tout à fait légitime et légal pour un représentant syndical ou un salarié de requérir et d'exiger d'un employeur le paiement d'un salaire ou d'avantages, en considération d'une prestation de travail effectuée par ce dernier, mais non déclarée au rapport mensuel remis à la CCQ.

Mentionnons, à titre d'exemple, le cas d'un travail effectué en heures supplémentaires, pour lequel un salarié n'aurait pas été rémunéré en conséquence et au sujet duquel le rapport mensuel d'un employeur ferait état d'une rémunération au taux régulier.

Afin d'éviter toute ambiguïté quant au droit d'un salarié ou de son représentant syndical d'être en mesure d'« exiger » d'un employeur une juste rémunération pour du travail

accompli mais non déclaré à un rapport mensuel, nous proposons que le libellé de l'**article 16** du **projet de loi 152** soit modifié afin de se lire ainsi :

Recommandation 5 : « Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque offre, effectue, réclame, reçoit, tente d'offrir, d'effectuer, de réclamer ou de recevoir, le paiement de salaires ou d'avantages contraires à ceux prévus à une convention collective, et non déclarés au rapport mensuel visé au paragraphe b) du premier alinéa de l'**article 82** ».

LA LUTTE AU TRAVAIL AU NOIR, AUX MENACES ET À L'INTIMIDATION

Le Conseil provincial (International) considère que toute démarche d'intimidation et de menace doit être bannie dans le cadre des rapports qu'entretiennent parties syndicales et patronales, en matière de relations de travail.

C'est pour cette raison que le Conseil provincial (International) appuie les modifications proposées par l'**article 15** du **projet de loi 152** ayant pour effet d'amender l'**article 113.2** de la *Loi R-20*, visant à sanctionner toute démarche « d'intimidation ou de menace susceptible de contraindre un employeur à prendre une décision à l'égard de la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ou de l'empêcher de prendre une telle décision ou autrement lui impose une telle décision ».

Cependant, le Conseil provincial (International) tient à faire remarquer que des moyens légaux sont mis à la disposition des syndicats afin de contrer des violations à la réglementation et aux conventions collectives pouvant être commises par des employeurs, en matière de gestion de la main-d'œuvre.

À titre d'exemple, mentionnons l'**article 62** de la *Loi R-20*, permettant à une association syndicale de procéder par voie de grief, à l'égard d'une décision d'un entrepreneur portant sur la « mobilité de la main-d'œuvre » et les « mouvements de main-d'œuvre ».

Les conditions de travail relatives à la « mobilité de main-d'œuvre » sont d'ailleurs comprises à la section XIV de la convention collective du secteur industriel, ainsi que du secteur institutionnel et commercial.

Aussi, dans le cadre de telles discussions, il est vraisemblable de considérer qu'à défaut d'entente, la partie syndicale fasse connaître à l'employeur son intention de procéder au dépôt d'un grief, afin de le contraindre à agir en conformité de la convention collective.

Il s'avère donc important de considérer que des représentations syndicales, exemptes de menace et d'intimidation dans le cadre d'une démarche visant le respect des conditions de travail des salariés, ne doivent pas servir de prétexte pour des employeurs afin de tenter de museler les représentants syndicaux.

Le Conseil provincial (International) est préoccupé par le fait que des employeurs pourraient être tentés de brandir, à leur profit, la menace du dépôt d'une plainte en matière pénale, à l'égard de toute représentation syndicale au sujet d'une violation de la loi, sa réglementation ou d'une convention collective.

Le Conseil provincial (International) est d'avis qu'un tel abus constituerait une atteinte au droit d'association des salariés. C'est pourquoi nous invitons la CCQ à agir avec précaution à l'égard de toute dénonciation qui pourrait lui être éventuellement soumise alléguant une violation de l'**article 113.2 et de l'article 118.1** de la *Loi R-20*.

Aussi, considérant que des situations pouvant impliquer l'usage de menace et d'intimidation, en matière de relations de travail, ne peuvent relever exclusivement de gestes posés par des représentants syndicaux ou de salariés, le Conseil provincial (International) considère qu'il serait opportun et équitable, dans le cadre du projet de loi 152, d'insérer une disposition pénale additionnelle à la *Loi R-20* visant à enrayer le travail au noir, ainsi que le recours à la menace et à l'intimidation de la part d'employeurs et de leurs représentants.

Pareille disposition aurait pour effet d'enrayer notamment, en amont, les vellétés pour des employeurs de contraindre un salarié d'accepter des conditions de travail moindres que celles prévues à la loi ou à une convention collective en considération de son embauche, ce qui constitue de fait de l'intimidation.

Cette vision des choses semble d'ailleurs partagée par la présidente-directrice générale de la CCQ, madame Diane Lemieux, laquelle s'est exprimée ainsi lors de son contre-interrogatoire s'étant tenue le 6 octobre 2014, dans le cadre de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction :

Q. [721] D'accord. La préoccupation c'est, par exemple, sur un autre sujet, qui est celui de l'intimidation où vous souhaiteriez, vous faites les recommandations

R. Oui.

Q. [722] ... que le... la notion d'intimidation obtienne un sens plus large.

R. Hum hum.

Q. [723] Et vous avez dit, comme cela : « J'ai même eu des discussions avec le ministre à ce sujet-là. »

R. Oui. ¹

¹ Extraits du contre-interrogatoire de madame Diane Lemieux du 6 octobre 2014, volume 243 des transcriptions sténographiques, à la page 332, paragraphes 721, 722 et 723.

Q. [728] Et ça c'est....

R. Dans le cas de l'intimidation, je me sentais totalement autorisée d'en parler directement au ministre parce que je vois un vrai trou dans l'application de la loi. Là on ne parle pas d'un trou dans l'application de la loi, au sujet de la gestion de certains sites de plaintes, on parle de est-ce qu'on réfléchit à une manière différente, on est en deux mille quatorze (2014), est-ce qu'il y a des manières peut-être plus efficaces, plus efficaces? Alors, là on est plus dans l'ordre de la discussion générale. Pour l'intimidation, on est un vrai trou dans la loi.

Q. [729] C'était au niveau des... des réclamations en salaires essentiellement?

R. Oui, des plaintes de salaire²

Q. [790] (...) Dans l'intimidation, est-ce que vous considérez qu'un salarié qui se présente sur un chantier et qui se voit offrir d'être payé sous la table à défaut de quoi il ne travaillera pas, que ça constitue, cela, de l'intimidation?

R. Évidemment, on ne fera pas un colloque pour définir le mot « intimidation » mais si un employé, comme conditions de travail, on lui dit : « On va te payer en dessous de la table », c'est problématique et il peut y avoir des recours et j'espère qu'il va les exercer.³

² Extraits du contre-interrogatoire de madame Diane Lemieux du 6 octobre 2014, volume 243 des transcriptions sténographiques, aux pages 333 et 334, paragraphes 728 et 729.

³ Extraits du contre-interrogatoire de madame Diane Lemieux du 6 octobre 2014, volume 243 des transcriptions sténographiques, à la page 356, paragraphe 790.

Afin de contrer pareille situation, et en considération des autres modifications apportées à la *Loi R-20* par le projet de loi 152, le Conseil provincial (International) considère qu'il serait opportun et utile de procéder à l'ajout d'un **article 113.4** à la *Loi R-20* devant se lire ainsi :

Recommandation 6 : « Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ quiconque exige, impose, offre, tente d'exiger d'imposer ou d'offrir, à un salarié, des conditions de travail inférieures à celles prévues par la loi, ses règlements ou une convention collective, en contrepartie de son embauche, ou incite un salarié à éluder l'application de la loi, de ses règlements ou d'une convention collective dans le cadre de son emploi. »

CONCLUSION

Le projet de loi 152 donne suite à des recommandations de la Commission Charbonneau auxquelles souscrit le Conseil provincial (International), notamment en ce qui a trait à l'intimidation sur les chantiers. Cependant, plusieurs modifications à la *Loi R-20* demandées par la CCQ, si elles sont adoptées, devront être appliquées avec beaucoup de prudence, et en s'assurant du respect du droit des travailleurs d'utiliser les moyens légaux à leur disposition pour se plaindre, et en s'assurant aussi du respect du droit des associations syndicales de représenter adéquatement leurs membres et d'utiliser les moyens légaux à leur disposition pour le faire.

Il y a également lieu de reconnaître que l'intimidation n'est certainement pas vécue seulement par les employeurs. Les travailleurs sont aussi victimes d'employeurs qui bafouent leurs droits, qui les menacent ou qui les congédient injustement. Le projet de loi 152, ne prévoyant pas de mesure à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas les conditions de travail et qui usent d'intimidation envers leurs travailleurs, laisse ainsi apparaître un déséquilibre entre la sanction des gestes posés par les salariés et ceux posés par les employeurs, ce qui, nous en sommes convaincus, est loin d'être l'intention du législateur. Voilà pourquoi nous espérons que certains ajustements seront apportés au projet de loi 152.

La Commission Charbonneau a permis de faire la lumière sur des abus provenant de plusieurs acteurs de l'industrie de la construction. Ces gestes, quels que soient leurs auteurs, doivent être bannis et nous appuyons cet objectif. Cependant, cet objectif ne doit aucunement affecter le droit de représentation des syndicats et les droits des travailleurs.

Nous espérons que le législateur saura trouver cet équilibre nécessaire et fragile.