

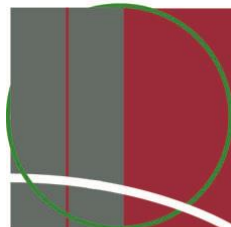
MÉMOIRE

Présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques 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.

Par

l'Association des constructeurs de routes
et grands travaux du Québec

Association
des constructeurs
de routes
et grands travaux
du Québec



ACRGTQ

6 février 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC	3
2. INTRODUCTION.....	4
3. MISE EN CONTEXTE	4
4. MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI QUI NE SONT PAS ISSUES DU RAPPORT DE LA COMMISSION CHARBONEAU	6
4.1. Article 6 du Projet de loi	6
4.2. Article 21, par.1 : prescription pour le recours civil prévu à l'article 122 de la Loi R-20.....	8
4.3. Article 21 paragraphe 4 du Projet de loi	9
5. MODIFICATIONS PROPOSÉES ISSUES DU RAPPORT DE LA COMMISSION CHARBONNEAU	11
5.1 Article 13 : prescription pour les infractions pénales.....	11
6. AJOUT AU PROJET DE LOI DEMANDÉ PAR L'ACRGQTQ	15
7. CONCLUSION.....	18

1. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC

L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ci-après l'« ACRGTQ »), incorporée en 1944, représente les entrepreneurs qui réalisent les travaux de construction de génie civil et de voirie au Québec.

Elle regroupe également l'ensemble des employeurs du secteur génie civil et voirie en vertu 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* (ci-après « Loi R-20 »). À ce titre, elle représente plus de 2 500 entreprises actives au sein de l'industrie de la construction de routes, d'ouvrages de génie civil et de grands travaux, lesquelles emploient plus de 35 000 salariés ayant travaillé 29,5 millions d'heures estimées par la CCQ en 2017.

Les entrepreneurs membres de l'ACRGQTQ ont acquis et démontré une expertise exceptionnelle lors de la construction d'ouvrages de génie civil et voirie du Québec. D'ailleurs, l'histoire des entrepreneurs du Québec est étroitement liée à celle de la modernisation de notre société. Chaque fois que le Québec a connu un développement important, les entrepreneurs ont été les artisans privilégiés ayant permis d'améliorer grandement la qualité de vie de nos concitoyens.

Dans un contexte de développement durable, le rôle de l'ACRGQTQ est également de promouvoir les intérêts de l'industrie de la construction en génie civil et voirie en général, et ceux de ses membres en particulier. En parallèle, l'ACRGQTQ s'est aussi donné comme mission de veiller à ce que ses membres demeurent, auprès des donneurs d'ouvrages, des bâtisseurs éclairés, compétents et fiables.

En accomplissant sa mission, l'ACRGQTQ s'assure que le secteur génie civil et voirie de l'industrie de la construction contribue positivement, conformément aux lois existantes, au développement des infrastructures québécoises.

2. INTRODUCTION

L'ACRGQTQ remercie le gouvernement de lui donner l'occasion de présenter ses observations à l'égard 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* (ci-après le « Projet de loi »).

De manière générale, elle accueille favorablement les modifications législatives proposées par le Projet de loi. Globalement, l'ACRGQTQ endosse les mesures qui visent à éradiquer l'intimidation, à assurer une saine et loyale concurrence et à affermir la conformité, tout comme elle applaudit l'initiative de protéger les sonneurs d'alarme ou les informateurs.

3. MISE EN CONTEXTE

Rappelons que la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (ci-après « Commission Charbonneau ») a été constituée pour enquêter principalement sur des situations complexes de corruption, de collusion, d'intimidation et d'infiltration du crime organisé dans l'industrie de la construction.

Par ailleurs, les modifications proposées par le Projet de loi concernent principalement la Loi R-20 dont l'objet principal est de créer un régime particulier des relations du travail applicable à l'industrie de la construction. Il ne faut pas perdre de vue que cette loi régit plus de 25 000 employeurs et que la majorité de ceux-ci sont soucieux de respecter les règles applicables en matière de relations du travail.

Compte tenu du contexte de relations du travail dans lequel s'inscrit le Projet de loi, nous endossons le commentaire de la Commission Charbonneau à l'effet qu'il faut « *chercher à éviter les effets délétères que peut avoir la mise en œuvre de mécanismes de contrôle trop intrusifs ou contraignants...* » (voir p. 85 du tome III du rapport de la Commission Charbonneau).

Bien que le Projet de loi vise principalement à donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau, nous notons que plusieurs modifications proposées ne sont pas issues du rapport final de ladite Commission (notamment l'article 6 et l'article 21 paragraphes 1 et 4 du Projet de loi).

Le présent document ne vise pas à faire une analyse exhaustive de chacune des modifications proposées par le Projet de loi. Nos commentaires porteront exclusivement sur les articles, qui de l'avis de l'ACRGTO, posent problème.

Nous discuterons dans un premier temps des articles du Projet de loi qui ne sont pas issus des recommandations de la Commission Charbonneau pour ensuite aborder les autres dispositions. Finalement, nous formulerons une demande de modifications de l'article 53.1 de la Loi R-20 afin de régler l'ambiguïté concernant le paiement des frais générés par la mise en œuvre des comités de résolutions des conflits de compétence.

4. MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI QUI NE SONT PAS ISSUES DU RAPPORT DE LA COMMISSION CHARBONNEAU

4.1. Article 6 du Projet de loi

Nous comprenons l'objectif poursuivi par le législateur d'accroître les pouvoirs de la Commission de la construction du Québec (ci-après « CCQ ») en matière d'inspection afin de favoriser la conformité. Bien que nous soyons soucieux du fait que la CCQ puisse avoir les pouvoirs nécessaires à l'exercice de ses responsabilités, nous sommes également préoccupés de ne pas heurter les droits fondamentaux.

La proposition, telle que libellée, nous est apparue pour le moins ambiguë sur l'étendue des pouvoirs additionnels accordés par cette modification. Bien que l'intention générale derrière cette proposition nous apparaisse claire, le moyen pour l'atteindre l'est moins.

S'agit-il simplement d'obliger l'employeur de permettre au représentant de la CCQ d'utiliser le matériel informatique ou électronique appartenant à l'entreprise sous la supervision de son représentant ? Si tel est l'objectif poursuivi, nous nous interrogeons sur la nécessité d'introduire à la Loi R-20 le texte proposé.

En effet, le cadre législatif existant investit la CCQ de larges pouvoirs d'enquête lui permettant de consulter et d'exiger d'un employeur la reproduction des documents requis en vertu de la Loi R-20. À cet égard, l'article 7.1 habilite la CCQ à « *exiger tout renseignement relatif à l'application de la présente loi ou de ses règlements [...] de même que la communication pour examen ou reproduction de tout document s'y rapportant.* » L'article 7.2 oblige toute personne concernée par des travaux de construction à prendre les moyens nécessaires pour permettre à la CCQ d'exercer les pouvoirs prévus à l'article 7.1. L'article 81.0.1 permet à la CCQ de formuler une demande écrite à quiconque fait exécuter des travaux de construction pour obtenir tout renseignement et copie de tout document conforme à l'original jugés nécessaires pour l'exercice de ses fonctions. L'article 81 paragraphe e) accorde à la CCQ le pouvoir d'examiner et de prendre des copies du système d'enregistrement, du registre obligatoire et de la liste de paie. Le paragraphe f) permet à la CCQ de requérir de l'employeur de le lui fournir, par écrit, les renseignements jugés nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Cependant, une tout autre portée peut se dégager de la disposition telle que libellée dans le Projet de loi. Cette disposition permettrait-elle à un représentant de la CCQ d'exiger de quiconque se trouvant dans un établissement d'un entrepreneur en construction ou sur les lieux d'un chantier de construction de lui remettre tout appareil électronique ou informatique, tel que cellulaire ou tablette pour utilisation, consultation et examen de son contenu sans autre forme de supervision ou de contrôle? Si tel était le cas, l'ACRGTO considère qu'il y pourrait en résulter une grave atteinte à la vie privée et une entorse à la protection contre les fouilles ou saisies abusives.

L'expectative de vie privée est particulièrement importante en ce qui a trait au contenu d'un téléphone cellulaire, d'une tablette ou autre appareil informatique. La vérification, l'examen ou la consultation du contenu d'un appareil de cette nature est assimilable à une fouille abusive lorsqu'elle n'est pas préalablement autorisée par les instances judiciaires (voir *R. c. Fearon* [2014] 3 R.C.S. 621). De surcroît, cette autorisation doit reposer sur des motifs raisonnables de croire que lesdits appareils contiennent des éléments matériels de preuve à l'effet qu'une infraction a été commise ou des informations permettant de démontrer un défaut de conformité. Il nous apparaît qu'un tel pouvoir crée un déséquilibre significatif entre la recherche d'information concernant le respect de la Loi R-20 ou de la convention collective et les droits fondamentaux protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dans l'affaire *Fearon*, la Cour suprême nous enseigne :

« Il est difficile d'imaginer une sphère privée plus hautement personnelle – ou même plus répandue – que celle existant dans un appareil numérique ou un ordinateur personnel. Permettre l'utilisation d'une preuve obtenue en violation de cet intérêt singulièrement important en matière de respect de la vie privée serait susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. »

Cet enseignement de la Cour suprême prend toute son importance alors même que les informations nécessaires à l'application de la convention collective ou de la Loi R-20 peuvent être obtenues en utilisant les moyens d'enquête prévue à la loi le tout sans porter atteinte à la vie privée et sans contrevenir à la protection contre les fouilles abusives.

Si l'intention du législateur est d'autoriser un représentant de la CCQ à consulter, à utiliser et à faire l'examen de tout appareil électronique ou informatique se trouvant dans un établissement ou sur un chantier de construction, nous suggérons que l'exercice de ce nouveau pouvoir soit mieux encadré. D'une part, une autorisation judiciaire devrait être préalablement accordée. D'autre part,

cette autorisation devrait reposer sur des motifs raisonnables de croire que les appareils contiennent des éléments matériels de preuves susceptibles d'établir un défaut de conformité.

Cette démarche préalable à l'exercice de ce pouvoir est une garantie contre les fouilles abusives, aléatoires et arbitraires qui pourraient résulter de la mise en œuvre de ce nouveau pouvoir et répond aux vœux de la Commission Charbonneau de ne pas introduire des « *mécanismes de contrôle trop intrusifs ou contraignants* ».

4.2. Article 21, paragraphe 1 : prescription pour le recours civil prévue à l'article 122 de la Loi R-20

Le recours civil auquel fait référence l'article 21 du Projet de loi vise la mise en œuvre des dispositions de la convention collective. En définitive, lorsque l'employeur ne paie pas le travailleur conformément à la convention collective, la CCQ peut initier un recours devant les tribunaux de droit commun.

Le fait de ne pas payer un travailleur, conformément à la convention collective, peut résulter de deux (2) situations distinctes.

D'une part, il peut s'agir d'une interprétation faite de bonne foi des dispositions de la convention collective. À titre d'exemple, un employeur considère que l'horaire hebdomadaire applicable au chantier est celui de 45 heures, alors que le syndicat ou la CCQ estime que c'est plutôt l'horaire de 40 heures par semaine qui s'applique.

D'autre part, le non-respect de la convention collective peut être une manœuvre anticipée, planifiée et voulue de l'employeur. À titre d'exemple, l'employeur ne déclare pas les heures à temps supplémentaires et décide d'effectuer un paiement clandestin. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur agissent en toute connaissance de cause en contravention aux dispositions de la convention collective.

Dans le premier cas, le recours civil de la CCQ correspond à la procédure de grief utilisée dans les autres secteurs d'activités économiques ou à la poursuite pécuniaire en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. En milieu de travail syndiqué, lorsque l'employeur et le syndicat ne s'entendent pas sur l'interprétation de la convention collective, les parties utilisent la procédure d'arbitrage.

Cette procédure est rapide et adaptée au domaine des relations du travail. Lorsque le recours civil provient d'une mécontente sur la portée des clauses de la convention collective, l'employeur respecte chacune de ses obligations en ce qui concerne la production du rapport mensuel, la tenue d'un registre et les autres formalités administratives. Il ne s'agit pas d'un stratagème caché.

Dans une telle situation, le délai d'un (1) an nous apparaît déjà long pour permettre aux parties de connaître l'étendue des obligations résultant du contrat de travail. D'ailleurs, en milieu de travail non syndiqué, le délai de prescription est également d'un (1) an, tel que prévu l'article 115 de la *Loi sur les normes du travail*.

Il en va autrement dans le cas où l'employeur omet volontairement et sciemment de respecter la convention collective. Forcément, l'employeur accompagne cette démarche de remise clandestine et de fausses déclarations au registre obligatoire, à la liste de paie et au rapport mensuel obligatoire. Dans ce contexte, l'enquête de la CCQ est plus laborieuse, s'effectue dans des conditions difficiles et la collaboration des parties n'est assurément pas optimale. Nous sommes d'accord pour que le délai de prescription se compute à partir de la date où la CCQ a connaissance des faits qui donnent lieu à l'action civile.

Or, c'est précisément ce que l'actuel paragraphe 1 de l'article 122 prévoit. Ainsi, lorsque nous sommes en présence d'une situation où l'employeur élude sciemment ses obligations contractuelles, la CCQ bénéficie d'un délai d'un (1) an pour mener l'enquête et initier les recours judiciaires, et ce, à partir du moment où elle a connaissance des faits qui donnent lieu à l'action civile.

En conséquence, nous recommandons de maintenir le libellé actuel de l'article 122 paragraphe 1.

4.3. Article 21 paragraphe 4 du Projet de loi

L'ACRGTO craint que la modification proposée au paragraphe 4 de l'article 21 du Projet de loi ait comme conséquence d'entraîner la responsabilité pénale d'une personne qui aurait agi de bonne foi.

L'actuel article 122 paragraphe 4 se lit comme suit :

« 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 présente loi, 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 ... »

[Nos soulignements]

L'objectif est de pénaliser toute personne qui en connaissance de cause ou intentionnellement se gouverne de manière à cacher les véritables informations ou à falsifier des documents destinés à prouver le respect de la convention collective ou des obligations résultantes de la Loi R-20, le tout dans l'objectif de tromper ou de nuire au travail d'enquête de la CCQ. La responsabilité pénale est également engagée pour la personne qui consciemment participe au subterfuge en transmettant à la CCQ des documents qu'elle sait être faux ou inexacts.

Or, la modification proposée consiste à supprimer le terme « *sciemment* ». En retirant un élément constitutif de l'infraction, soit le critère de connaissance ou d'intention, de simples erreurs commises de bonne foi deviennent des infractions.

La modification proposée est davantage pernicieuse dans le cas de la simple transmission d'un document. La responsabilité pénale serait encourue dès lors qu'une personne transmet un document qui contient une fausseté ou une inexactitude sans même que cette personne ait participé à la commission de l'infraction et alors qu'elle ignore la situation.

Nous comprenons que l'exigence de prouver l'élément de connaissance complique l'administration de la preuve, mais, à notre avis, c'est le prix à payer pour éviter qu'une personne de bonne foi soit l'objet d'un constat d'infraction. Accepter la proposition de modification pourrait entraîner l'effet délétère que la Commission Charbonneau souhaitait prévenir.

Pour éviter de générer des situations injustes, nous suggérons de conserver le texte actuel.

5. MODIFICATIONS PROPOSÉES ISSUES DU RAPPORT DE LA COMMISSION CHARBONNEAU

Le rapport final de la Commission Charbonneau propose soixante (60) recommandations dont plusieurs ont déjà été introduites au cadre législatif en vigueur au Québec et d'autres sont sous le coup d'une analyse par les diverses commissions parlementaires. L'ACRGQTQ a accueilli favorablement la très grande majorité des modifications législatives déjà proposées pour donner suite au rapport final. Cependant, en ce qui concerne les recommandations du Projet de loi, nous considérons que celle relative au délai de prescription en matière pénale est inappropriée et pourrait compromettre le droit fondamental à une défense pleine et entière.

5.1. Article 13 : prescription pour les infractions pénales

L'ACRGQTQ considère important d'avoir un système de justice pénale efficient et permettant de sanctionner de manière diligente les intervenants de l'industrie qui ne respectent pas les règles du jeu. Il est fondamental d'avoir des mécanismes efficaces de coercitions favorisant la conformité. Toutefois, l'ACRGQTQ est aussi consciente des impératifs de célérité des enquêtes et du processus judiciaire. L'écoulement du temps compromet le droit à une défense pleine et entière. Le simple écoulement du temps peut empêcher la cueillette d'informations et la recherche des témoins, particulièrement dans une industrie caractérisée par la grande mobilité de sa main-d'œuvre. Nous reconnaissons qu'il n'est pas facile de trouver un juste équilibre entre le délai requis pour initier les procédures judiciaires et le droit de défense des justiciables.

Il ne faut pas négliger le cadre factuel devant lequel était placée la Commission Charbonneau et qui est sous-jacent à la recommandation n° 37. À la page 149 du tome III, il est indiqué que :

« La plupart des organismes qui appliquent ces lois, qui visent notamment à prévenir la collusion, la corruption et le financement politique illégal liés aux contrats publics de construction, ont indiqué à la Commission que le délai de prescription d'un an est trop court pour leurs activités de contrôle. »

[Nos soulignements]

Toujours à la page 149, la Commission ajoute :

« De telles enquêtes 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. 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. »

[Nos soulignements]

À la page 150, la Commission ajoute :

« Les infractions liées aux stratagèmes que la Commission a mis en lumière sont souvent cachées et complexes. Ne pas donner le temps aux enquêteurs de faire leur travail réduit leur efficacité. »

[Nos soulignements]

En fonction de ces passages, nous comprenons que la recommandation relative à l'allongement de la prescription pénale repose sur les trois (3) considérations faites par la Commission Charbonneau :

1. Le degré de complexité des délits analysés par la Commission, en l'occurrence la collusion, la corruption et le financement illégal;
2. La situation délictuelle résulte d'une pratique de longue date et implique une analyse en profondeur pouvant impliquer un réseau;
3. La présence d'un stratagème souvent caché et complexe.

Notre expérience de l'industrie nous permet d'affirmer que la majorité des infractions émises en vertu de la Loi R-20 ne sont pas consécutives à une pratique de longue date, ne sont pas des stratagèmes cachés et complexes et ne sont pas assimilables à de la collusion, de la corruption ou du financement illégal.

Sans avoir des statistiques précises, il nous apparaît que la majorité des constats d'infraction émis en vertu de la Loi R-20 se rapporte à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Travailleur qui n'est pas titulaire d'un certificat de compétence émis par la CCQ;
- Travailleur qui n'a pas la bonne carte de compétence pour accomplir des travaux;
- Employeur qui omet d'obtenir de la CCQ un numéro d'embauche ou de mise à pied;
- Travailleur qui est affecté à une région administrative autre que celle de son lieu de résidence;
- Non-respect des règles relatives au ratio compagnon-apprenti;
- Absence de surveillance immédiate de l'apprenti par le compagnon;
- Transmission en retard du rapport mensuel;

- Avoir omis d'inscrire certaines informations sur le rapport mensuel.

Le délai d'un (1) an à compter de la date de perpétration de l'infraction nous apparaît suffisant pour permettre à la CCQ d'exercer adéquatement ses devoirs et responsabilités pour l'ensemble des infractions ci-haut mentionnées. L'allongement de ce délai risque de compromettre le droit à une défense pleine et entière.

À titre illustratif, un inspecteur se rend aujourd'hui (6 février 2018) sur un chantier de construction et constate qu'un charpentier-menuisier effectue des tâches que la CCQ considère relevées du métier de cimentier-applicateur. Manifestement, il s'agit d'une situation qui n'implique pas une longue enquête, qui ne résulte pas d'un stratagème caché et qui ne présente pas le degré de complexité des délits analysés par la Commission Charbonneau.

En vertu des règles de prescription actuellement applicables, le directeur des poursuites criminelles et pénales (ci-après « DPCP ») aurait jusqu'au 6 février 2019 pour initier le recours (1 an à compter de la date de la perpétration de l'infraction conformément à l'article 14 du *Code de procédure pénale*). Déjà un an est un délai qui rend la cueillette d'informations difficile pour l'employeur. Il n'est pas toujours évident de refaire la chaîne des événements pour une infraction de cette nature. Que faisait le travailleur au moment où l'inspecteur s'est présenté? Quels sont les éléments qui ont incité le travailleur à accomplir la tâche? Quelles sont les directives qui lui avaient été données à cette époque? S'agit-il d'un geste isolé justifié par l'urgence? Quelles étaient les mesures prises par l'employeur pour faire preuve de diligence raisonnable?

Or, en vertu des modifications proposées, la poursuite pourrait être initiée jusqu'en février 2025, c'est-à-dire sept (7) ans depuis la perpétration de l'infraction. Dès lors, l'écoulement du temps rend à toute fin pratique impossible la reconstitution des faits pour présenter une défense pleine et entière.

Par ailleurs, le Projet de loi ne fait pas qu'allonger le délai de prescription, mais en plus, il modifie le point de départ de la computation.

Actuellement, sauf les infractions visées à l'article 109.1, la prescription débute à compter de la date de la perpétration de l'infraction, le tout conformément à l'article 14 de *Code de procédure pénal*. Or, le Projet de loi suggère que la prescription débute à partir de la connaissance par le

poursuivant de l'infraction. C'est donc dire que le délai, qui est allongé d'un (1) an à trois (3) ans, débute uniquement à partir du moment où le DPCP reçoit le dossier de la CCQ. Retenons que le poursuivant n'est pas la CCQ, mais bien le DPCP (voir article 9 du *Code de procédure pénale*).

Si on reprend l'exemple ci-devant mentionné, la CCQ pourrait prendre plusieurs années pour transmettre le dossier au DPCP. Pour les fins de la discussion, prenons comme hypothèse que la CCQ prendrait quatre (4) ans pour expédier le dossier au poursuivant. Donc, le 6 février 2022 devient la date à partir de laquelle le délai de prescription débute. Dès lors, le poursuivant bénéficie d'un délai additionnel de trois (3) ans pour émettre le constat d'infraction pourvu qu'il ne se soit pas écoulé plus de sept (7) ans depuis la date de la perpétration de l'infraction. La prescription serait acquise à compter du 6 février 2025.

Il nous apparaît que cette situation ne répond pas aux besoins de célérité des enquêtes et de la procédure pénale. La modification proposée génère des délais beaucoup trop longs et non justifiables en fonction du degré de complexité de l'enquête. De tels délais portent indéniablement atteinte à l'équilibre nécessaire entre le délai requis pour mener une enquête efficace et le droit à une défense pleine et entière.

Fait à remarquer, les infractions de la Loi R-20 plus complexes à prouver et qui résultent d'un stratagème caché sont déjà en partie assujetties à une prescription plus longue, c'est-à-dire un (1) an à partir de la connaissance par le poursuivant (DPCP) de la perpétration de l'infraction, mais un maximum de cinq (5) ans depuis la commission de l'infraction (voir article 109.1 de la Loi).

En conséquence, nous recommandons de maintenir les règles de prescription actuellement en vigueur pour l'ensemble des infractions instituées en vertu de la Loi R-20.

6. AJOUT AU PROJET DE LOI DEMANDÉ PAR L'ACRGTO

L'ACRGTO demande à la Commission de l'économie et du travail d'étudier la proposition suivante d'amendement du projet de loi :

- L'article 53.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa :

« Les dépenses reliées au fonctionnement de ce comité sont à la charge de la Commission. »

Cette modification vise à clarifier une ambiguïté qui existe actuellement sur le financement des travaux d'un comité de résolution des conflits de compétence institué en vertu d'une convention collective.

Rappelons que le troisième alinéa de l'article 61 de la Loi R-20 prévoit que la convention collective «peut aussi contenir des clauses instituant une procédure destinée à prévenir ou régler un conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier ou d'une occupation avant que le tribunal administratif du travail n'en soit saisi.»

Ainsi, selon ce dernier article, la loi octroie aux associations patronales et syndicales le pouvoir de conclure, dans les limites qu'elle impose, une entente sur une procédure pour régler un conflit de juridiction de métier. Les partenaires de l'industrie se sont prévalus de ces dispositions afin de créer des comités de résolution des conflits de compétence.

Ces dispositions existent dans les conventions collectives depuis près de 20 ans et ont permis d'assurer une solution parfois intérimaire, parfois définitive aux litiges d'interprétation découlant des définitions de métier contenues à l'annexe A du *Règlement sur la formation de la main d'œuvre de l'industrie de la construction* adopté par la CCQ en vertu du paragraphe 2 de l'article 123.1 de la Loi R-20.

Ce mécanisme permet ainsi de maintenir la paix industrielle et de favoriser l'avancement des travaux. Mentionnons que certains de ces litiges prennent parfois des années à être résolus devant le tribunal administratif du travail. Les comités de résolution des conflits jouent un rôle important pour l'ensemble des partenaires de l'industrie, incluant la CCQ.

En 2011, devant cette Commission, Mme Diane Lemieux, actuelle présidente directrice-générale de la CCQ, mentionnait ce qui suit, à l'occasion de l'étude du projet de loi 33 - Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction, (39e

législature, 2e session (23 février 2011 au 1^{er} août 2012), le mardi 15 novembre 2011.- Vol. 42 No 21 :

« Mme Lemieux (Diane): [...] D'abord, il existe dans les conventions collectives effectivement des clauses qui prévoient la création de comités de résolution des conflits qui, je dois le dire, fonctionnent assez bien. C'est un mécanisme relativement léger et, lorsqu'il y a des conflits notamment de compétence sur la juridiction des métiers, par exemple, c'est un mécanisme qui permet de résoudre au bon moment, c'est-à-dire quelquefois en plein milieu du déploiement d'un chantier, des questions qui, sans avoir recours à ce mécanisme-là, pourraient perdurer et bloquer la bonne progression d'un chantier. Alors, c'est un mécanisme qui est éprouvé.»

[Nos soulignements]

Un peu plus loin, Mme Lemieux ajoute :

« Mme Lemieux (Diane): Alors, merci, M. le Président. Effectivement, deux choses. Le député de René-Lévesque a posé des questions sur le nombre de situations où on faisait appel à des comités de conflit de compétence.

Alors, j'ai obtenu, depuis son questionnaire, les données très précises. Alors, entre 1999 et 2011, il y a eu, au total, 201 situations qui méritaient... où un comité de gestion de conflit des compétences a été mis en place. Dans 88 % des cas, le processus mène à une résolution des conflits, donc il n'y a que 12 % qui n'a pas été résolu, ce qui est un excellent score. Et je pense qu'il y a eu beaucoup de flair de la part de l'industrie d'imaginer ce mécanisme de conflit de compétence.

Évidemment, il y a des années où il y en a plus, des années où il y en a moins. Par exemple, cette année, en 2010, parce que l'année 2011 n'est pas complétée, il n'y a eu que cinq comités de conflit de compétence, donc cinq situations qui méritaient que ce comité soit mis en place. Alors, ça, c'est pour les données statistiques.»

[Nos soulignements]

Nous croyons que les lignes qui précèdent illustrent clairement l'utilité et l'efficacité des comités de résolution des conflits dans l'industrie de la construction.

Les travaux de ces comités transcendent l'intérêt des parties négociatrices de la convention collective et apportent une solution efficace à des conflits d'interprétation découlant du règlement R-8. Il est utile de rappeler que l'application de ce règlement relève de la responsabilité de la CCQ.

L'article 4 de la Loi R-20 prévoit notamment que :

« 4. La Commission a pour fonction d'administrer la présente loi et notamment:
1 de veiller à l'application de la convention collective conclue en vertu de la présente loi;
2° de vérifier et contrôler l'application de la présente loi et de ses règlements et notamment le respect des normes relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;
3° de s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction [...] »

En tant qu'organisme responsable d'appliquer les conventions collectives ainsi que le règlement définissant les juridictions de métiers, la CCQ doit être en mesure de connaître et comprendre ce qui résulte des comités de résolution des conflits de compétence. Au final, c'est elle qui devra voir au respect des décisions du comité de résolution des conflits et, le cas échéant, exercera les recours civils et pénaux prévus à la loi. Le travail de ces comités se situe par conséquent au cœur de la mission de la CCQ.

Mentionnons que depuis ses débuts, la Commission a *de facto* assumé le financement et l'organisation de ces comités. Les coûts engendrés par la présente proposition font déjà partie des dépenses de l'organisme.

Malheureusement, l'introduction en 2011 du paragraphe 5.2 de l'article 61.2 prévoyant qu'« une disposition d'une convention collective ne peut introduire une disposition qui impose à la Commission une obligation ou une modalité d'exécution d'une obligation qui n'est pas prévue par la loi » a mené à une confusion à cet égard. Dans ce contexte, il apparaît légitime de demander au législateur de codifier la pratique passée de la CCQ de pourvoir au financement des activités de ce comité.

L'amendement proposé, sans imposer une charge réellement nouvelle à l'organisme, répond par conséquent à une préoccupation née et actuelle de l'industrie.

7. CONCLUSION

En conclusion, l'ACRGTQ endosse la majorité des modifications proposées par le Projet de loi. Cependant, elle demande de conserver les règles actuellement applicables en ce qui concerne le délai de prescription tant en matière pénale que civile.

Par ailleurs, nous suggérons que l'article 6 du Projet de loi soit modifié de manière à bien préciser la portée des pouvoirs additionnels attribués à la CCQ en étant soucieux du respect de la vie privée et de la protection contre les fouilles abusives ou arbitraires.

Finalement, nous demandons d'accueillir notre demande de modifications à l'article 53.1 de la Loi R-20 relativement à la responsabilité de paiement des frais générés par la mise en œuvre des comités de résolution des conflits de compétence.