

**QUAND LES BONNES INTENTIONS ONT  
POUR EFFET DE NUIRE ET D’AFFAIBLIR**

Commentaires et réactions de la CSD au projet de loi 152,  
*la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le  
domaine du travail afin principalement de donner suite à  
certaines recommandations de la Commission Charbonneau*

MÉMOIRE PRÉSENTÉ DEVANT LA COMMISSION DE L’ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL  
LE 7 FÉVRIER 2018



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES  
et CSD CONSTRUCTION**

**Janvier 2018**

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>PRÉSENTATION .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>LES CHANGEMENTS SURVENUS DEPUIS LA FIN D'UNE ÉPOQUE .....</b>	<b>3</b>
<b>Le conseil d'administration de la CCQ.....</b>	<b>7</b>
<b>Le conseil d'administration de la CNESST .....</b>	<b>12</b>
<b>Le nombre de mandats, un problème? .....</b>	<b>17</b>
<b>UN LOURD FARDEAU POUR LES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS .....</b>	<b>22</b>
<b>DE LA MÉCONNAISSANCE DE L'INÉGALITÉ DES RAPPORTS ENTRE LES PARTIES EN MILIEU DE TRAVAIL .....</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>30</b>

---

## PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 70 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et provinciale.

La CSD compte environ 280 syndicats affiliés et son syndicat affilié qui regroupe le plus de membres, avec ses quelque 20 000 membres, est le Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD), connu sous le nom de CSD Construction. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction) est une des cinq associations représentatives mentionnées à 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*<sup>1</sup> et la CSD siège au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et à celui de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

---

<sup>1</sup> Pour alléger le texte, nous référerons à cette loi en la désignant sous le nom de « *Loi R-20* » dans le reste du mémoire.

---

## INTRODUCTION

Le projet de loi 152 présente des dispositions qui visent à réduire autant que faire se peut la possibilité que ne se produisent ou ne se reproduisent les situations soulevées par la Commission Charbonneau, mais les solutions proposées concernant la participation au conseil d'administration des deux commissions visées (Commission de la construction du Québec – CCQ – et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail - CNESST) portent la marque de la méconnaissance du fonctionnement des organisations syndicales. Elles font l'impasse sur les changements survenus depuis le début de la Commission Charbonneau et elles découlent d'une méconnaissance des relations du travail dans l'industrie de la construction.

De plus, certaines autres dispositions du projet de loi doivent être amendées pour clarifier les intentions du législateur.

---

## LES CHANGEMENTS SURVENUS DEPUIS LA FIN D'UNE ÉPOQUE

Les articles 4, 5, 24 et 25 du projet de loi visent à répondre à la recommandation 19 de la Commission Charbonneau qui recommandait au gouvernement :

De modifier la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour :

- Limiter les mandats de tous les administrateurs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail [devenue depuis la CNESST] et de la Commission de la construction du Québec à deux mandats consécutifs, pour une durée maximale de six ans;
- Interdire que quelqu'un puisse être simultanément administrateur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail [devenue la CNESST], administrateur à la Commission de la construction du Québec et président ou directeur général d'une association patronale ou syndicale.

Les articles 4 et 5 du projet de loi répondent à la recommandation 19 pour le conseil d'administration (c.a.) de la CCQ et les articles 24 et 25, pour le c.a. de la CNESST. Mais est-ce bien la solution pour empêcher que des individus accaparent trop de pouvoir et en viennent à influencer le cours des choses dans l'industrie de la construction?

---

Dans le rapport de la Commission Charbonneau, il n'est question que d'un individu dont les agissements ont posé problème parmi « *plusieurs représentants patronaux et syndicaux [qui] ont occupé pendant 10 à 15 ans des postes d'administrateurs au sein de ces organisations* »<sup>2</sup>, à savoir les c.a. de la CCQ et de la CSST. Il n'y a que l'un d'eux, « *Jean Lavallée, [qui] a simultanément siégé pendant 12 ans aux conseils d'administration de ces deux organismes* »<sup>3</sup>.

Mais le rapport ajoute : « *En plus des postes qu'il occupait dans son organisation syndicale, il siégeait aux instances de la SOLIM (bras immobilier du Fonds de solidarité FTQ) et du Fonds de solidarité FTQ* ». Les commissaires en tirent comme conclusion que c'est ce « *cumul de titres, jumelé à l'absence de balises quant au nombre de mandats consécutifs, [qui] a pour effet d'accroître le pouvoir des individus au sein des organisations dans lesquelles ils occupent des postes décisionnels* »<sup>4</sup>.

Oui, Jean Lavallée a siégé pendant 12 ans à la fois au c.a. de la CCQ et à celui de la CSST<sup>5</sup>. Mais il siégeait aussi au c.a. de la SOLIM et à celui du Fonds de solidarité, ce qui lui donnait bien plus de pouvoirs que le simple fait de siéger simultanément au c.a. de la CCQ et au c.a. de la CSST. Sans ce

---

<sup>2</sup> France Charbonneau et Renaud Lachance, *Rapport final de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction* (dorénavant, elle sera appelée Commission Charbonneau), novembre 2015, page 127.

<sup>3</sup> Ibid., p. 127.

<sup>4</sup> Ibid., p. 128 (souligné par nous).

<sup>5</sup> Nous tenons à préciser tout de suite que cette situation de cumul ne s'est jamais présentée pour la CSD, à cause de la division des responsabilités entre les élus de la CSD. Pour nous, il s'agit plutôt d'une question de principe, nous rejetons l'interdiction du cumul des mandats parce qu'elle ne nous apparaît pas une bonne solution pour les raisons que nous exposerons dans les prochains paragraphes.

---

cumul complet (membre du c.a. de la CCQ, de la CSST, de la SOLIM, du Fonds de solidarité, en plus de son titre de dirigeant syndical), Jean Lavallée n'aurait jamais pu avoir l'influence qu'il a eue.

Les commissaires ne semblent pas avoir pris en considération que des lois, des règles ont changé entre le retrait de Jean Lavallée des deux c.a. (été 2009) et la rédaction de leur rapport. S'ils l'avaient fait, ils auraient pu constater que différents pare-feu ont été mis en place pour éviter qu'une autre personne n'obtienne autant de pouvoirs que Jean Lavallée.

Par exemple, la crainte que le personnel de la CCQ ayant des pouvoirs d'enquête puisse être influencé par un ou des membres du c.a. de l'organisme s'est pratiquement dissipée depuis l'entrée en vigueur de diverses mesures en 2011, soit peu après la nomination de Diane Lemieux au poste de présidente-directrice générale (PDG). Dans un premier temps, la directive de nomination des inspecteurs, qui datait de 1987, a été abolie par le c.a. de la CCQ au début de l'année, et les critères de sélection des inspecteurs ont été entièrement révisés<sup>6</sup>.

Le *Code d'éthique de la Commission de la construction du Québec* destiné au personnel de la CCQ a été adopté en 2010, et il a été largement diffusé dans les mois suivants au sein de l'organisme<sup>7</sup>, selon le témoignage de sa PDG, Diane Lemieux, devant la Commission Charbonneau. Puis en 2011, l'article

---

<sup>6</sup> Voir le *Témoignage de Diane Lemieux, PDG de la CCQ, devant la Commission Charbonneau*, pièce 196P-2061, septembre 2014, page 20. Sur le web au [https://www.ceic.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/centre\\_documentaire/Piece\\_196P-2061.pdf](https://www.ceic.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Piece_196P-2061.pdf).

<sup>7</sup> Une nouvelle version mise à jour a été adoptée le 31 août 2016 et porte un titre sans ambivalence : *Code d'éthique du personnel de la Commission de la construction du Québec*.

85 de la *Loi R-20* a été substantiellement modifié<sup>8</sup>, pour faire disparaître toute apparence de conflit d'intérêts entre les membres du c.a. et du personnel ayant des pouvoirs d'enquête. En pratique, cela signifie que le syndicat du personnel de la CCQ ayant des pouvoirs d'enquête ne peut plus être affilié à une association représentative nommée à l'article 28 de la *Loi R-20*. Ce syndicat<sup>9</sup> ne peut donc plus être affilié à une des organisations siégeant au c.a. de la CCQ, ce qui est chose faite depuis octobre 2012.

Si Jean Lavallée – et nous disons bien si –, représentant la FTQ-Construction au c.a. de la CCQ, a pu utiliser cette position pour avoir une influence sur le syndicat des inspecteurs, qui était alors affilié à une autre composante de la FTQ, le changement d'affiliation imposé par l'article 85 de la *Loi R-20*, les changements dans le mode de nomination et dans les critères de sélection des inspecteurs, de même que l'adoption d'un premier code d'éthique du

---

<sup>8</sup> L'article 85 de la *Loi R-20* ne comportait qu'un alinéa avant 2011 : « L'ensemble des salariés de la Commission constitue une seule unité de négociation pour les fins de l'accréditation qui peut être accordée en vertu du *Code du travail* (chapitre C-27) ». Depuis, il comporte deux alinéas et se lit comme suit : « Les salariés de la Commission autorisés à exercer les pouvoirs prévus par les articles 7, 7.1 et 7.3, par les paragraphes e et f du premier alinéa de l'article 81 et par l'article 81.0.1 constituent une unité de négociation pour les fins de l'accréditation qui peut être accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

« L'association accréditée pour représenter les salariés visés par le premier alinéa ne peut être affiliée à une association représentative ou à une organisation à laquelle une telle association ou tout autre groupement de salariés de la construction est affilié ou autrement lié, ni conclure une entente de service avec l'un d'entre eux ».

<sup>9</sup> Le Syndicat du personnel d'enquête de la Commission de la construction du Québec (SPECCQ) – en entente de service avec la Centrale des syndicats du Québec – a annoncé la conclusion de sa première convention collective avec la CCQ le 30 octobre 2014. Il représente « les inspecteurs de chantier, techniciens aux opérations et autres professionnels » de la CCQ. Voir son communiqué de presse au <http://www.lacsq.org/salle-de-presse/communiquede-presse/news/ccq-le-personnel-denquete-vote-a-83-en-faveur-de-la-nouvelle-convention-collective/>.

---

personnel, rendent la reproduction de cette situation peut-être pas impossible, mais assurément beaucoup plus improbable.

Et ce n'est pas tout. Les c.a. des organismes visés par la Commission Charbonneau ont, eux aussi, changé leurs pratiques depuis le dépôt du rapport de la Commission. Tous deux ont adopté en 2016, donc dans les suites du dépôt du rapport de la Commission Charbonneau (déposé en novembre 2015, rappelons-le), de nouveaux codes d'éthique ou de déontologie plus restrictifs<sup>10</sup>, qui encadrent beaucoup mieux le comportement des personnes siégeant à leur c.a.

### ***Le conseil d'administration de la CCQ***

Du côté de la CCQ, le nouveau *Code d'éthique des membres du conseil d'administration*<sup>11</sup> a été adopté le 6 avril 2016 et il a « *pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de celle-ci et de responsabiliser ses MEMBRES, tout en tenant compte des particularités de la composition du conseil d'administration* » (article 7)<sup>12</sup>. Comme indice de son resserrement, le nombre d'articles du

---

<sup>10</sup> Les premiers codes d'éthique ou de déontologie de ces deux c.a. ont été adoptés en 1999, soit l'année suivant l'adoption du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, chapitre M-30, r.1). Ces premiers codes répondaient à l'exigence de l'article 34 du Règlement à l'effet que les « *membres du conseil d'administration de chaque organisme et entreprise du gouvernement doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés dans le présent règlement* ». Cette obligation devait être exécutée au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1999 (article 43) pour les organismes constitués avant le 1<sup>er</sup> septembre 1998, ce qui était bien sûr le cas de la CCQ et de la CSST.

<sup>11</sup> On peut le trouver sur le web au

[https://www.ccq.org/~media/PDF/DirectionGenerale/CodeDeontologie\\_CA.pdf.pdf](https://www.ccq.org/~media/PDF/DirectionGenerale/CodeDeontologie_CA.pdf.pdf).

<sup>12</sup> Contenu inchangé par rapport au Code adopté le 25 août 1999 par le c.a. de la CCQ. C'était l'article 2 du Code à cette époque.

---

code d'éthique est passé de 26 à 37 et le contenu même de nombreux articles portant sur les mêmes sujets a été renforcé.

Y a été notamment ajoutée une toute nouvelle section I intitulée « Mission et valeurs de la CCQ » qui se décline en trois articles et 11 sous-articles dont quatre portent sur les valeurs à respecter dans le cadre de la mission de la CCQ. Nous retiendrons la valeur d'intégrité parce qu'elle s'applique particulièrement bien aux membres du conseil d'administration, alors que les autres visent la CCQ en tant qu'institution : « *agir de façon éthique, honnête et transparente lors de toute prise de décision et dans toutes nos actions* » (article 3, paragraphe b du nouveau Code d'éthique).

Alors que le précédent code ne s'appliquait qu'aux membres du c.a. (article 1), le « *présent Code s'applique aux membres du conseil d'administration et aux membres de ses comités (« MEMBRE »)* » (1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4 du nouveau code), ce qui en élargit l'application.

Il est aussi énoncé clairement que le nouveau code a :

pour but de préciser les modalités d'application de certaines dispositions de la loi et des articles 321 à 326 du *Code civil du Québec* (« LOI »), et de certaines dispositions du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998, (1998) 130 G.O. II, 3474 (le « RÈGLEMENT »); et d'ajouter à ces normes légales des paramètres additionnels (2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4).

Il est utile de souligner que les articles 321 à 326 du *Code civil du Québec* (qui concernent aussi les situations de conflit d'intérêts), de même que le

---

*Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, figurent en annexe du nouveau code d'éthique pour permettre aux administrateurs d'en prendre connaissance aisément, sans avoir à chercher ailleurs, avec le code d'éthique lui-même.

La notion d'intérêt (qui ne se limite pas à un intérêt financier, mais inclut le rôle d'« *administrateur, dirigeant, associé, membre, représentant, employé, consultant ou répondant d'un organisme, d'une entreprise ou d'une association œuvrant dans l'industrie de la construction* ») et celle de personne liée sont dorénavant clairement définies dans la section II du code qui s'intitule « Portée et interprétation ». Ces deux nouvelles définitions sont essentielles à l'application de l'article 32 du Code de 2016 (sur lequel nous reviendrons plus loin) et, ensemble, ils donnent du poids à la déclaration que les membres du c.a. sont obligés de faire. Cette déclaration<sup>13</sup>, figurant à l'annexe A du Code d'éthique de 2016, permet en effet la détection de situations qui pourraient s'avérer problématiques, outils qui n'existaient pas dans le Code d'éthique de 1999.

Les devoirs et obligations des membres du c.a. eu égard aux conflits d'intérêts ont aussi été passablement resserrés. Sur la question des faveurs, l'interdiction a été étendue aux personnes liées au membre du c.a. et les

---

<sup>13</sup> Par cette déclaration, le membre du c.a. déclare non seulement avoir pris connaissance du Code d'éthique et d'en comprendre le sens et la portée, mais il doit déclarer tout « intérêt que [lui] ou une personne liée [ont] dans les organismes, entreprises ou associations, tel que cette expression est définie au Code d'éthique ». Le cas échéant, il doit déclarer, pour lui-même et pour la personne liée, le nom et le domaine d'activité de l'organisme, de l'entreprise ou de l'association, de même que la nature de l'intérêt qu'il y détient.

---

circonstances ont été mieux définies<sup>14</sup>. On a ajouté l'article 20 qui stipule qu'un « *MEMBRE doit éviter tout comportement incompatible avec les exigences de ses fonctions et, en particulier, qui serait susceptible de discréditer la CCQ, de porter atteinte à sa crédibilité ou à sa réputation, ou de compromettre la confiance en celle-ci* ». Jusqu'aux rapports d'influence entre les membres du c.a. et les employés de la CCQ qui sont mieux encadrés qu'avant. Avant, seulement la décision de l'employé ne devait pas être l'objet d'influence, dorénavant, il est interdit de tenter d'influencer jusqu'au « *cheminement d'un dossier* » (article 21 du nouveau code)<sup>15</sup>.

Il est important de signaler que les administrateurs de la CCQ ont tout intérêt à respecter le Code d'éthique parce que les manquements seront l'objet de sanctions. Auparavant, le Code d'éthique ne comportait qu'un article (l'article 26) sur le processus disciplinaire et il se contentait de référer au processus disciplinaire du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.

Maintenant, la section « Application du code » comporte cinq articles. D'abord, le PDG peut désormais prendre appui sur le comité de gouvernance et d'éthique, créé par une modification de la *Loi R-20* en 2011, pour assurer

---

<sup>14</sup> On est passé de : « Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers » (article 16 du code de 1999) à « Un MEMBRE ne peut lui-même ou par une PERSONNE LIÉE, accorder, accepter ou solliciter une faveur d'une personne, un organisme, une entreprise ou une association faisant affaire avec la CCQ ou en agissant au nom ou au bénéfice de l'un de ceux-ci » (article 19 du nouveau code).

<sup>15</sup> Article 17 du Code de 1999 : « Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge ». Article 21 du Code de 2016 : « Le MEMBRE ne peut intervenir auprès d'un employé de la CCQ qui n'est pas membre de la haute direction afin d'influencer le cheminement d'un dossier ou une décision relative à un dossier ».

---

le respect du Code d'éthique (article 27 du code de 2016) alors qu'auparavant, il pouvait faire appel au comité de vérification (article 23 du Code de 1999), ce qui nous semble déjà une assistance plus appropriée. Et, dans l'exercice de ses fonctions, le comité de gouvernance et d'éthique peut prendre connaissance des déclarations d'intérêts visées à l'annexe A du Code d'éthique<sup>16</sup> (article 28 du code de 2016).

Le processus disciplinaire donne maintenant plus d'autorité au PDG de la CCQ. C'est lui qui a le devoir d'informer le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministre du Conseil exécutif lorsqu'il a « *des motifs raisonnables de croire qu'un membre du conseil d'administration n'a pas respecté l'une ou l'autre des dispositions du présent Code* » (article 29 du Code de 2016). C'est aussi le PDG qui peut imposer directement une sanction à un membre d'un comité de la CCQ<sup>17</sup> qui n'est pas membre par ailleurs du c.a. de la CCQ qui n'a pas respecté l'une ou l'autre des dispositions du Code d'éthique. Cette sanction peut aller jusqu'à la révocation de son statut de membre du comité (article 30 du Code d'éthique).

La section « Déclaration » est totalement nouvelle et elle comporte six articles. L'article 32 du Code d'éthique est sans équivoque.

Un MEMBRE doit déclarer les intérêts qu'il détient ou qui sont détenus par une PERSONNE LIÉE dans un organisme, une entreprise ou une association qui œuvre dans l'industrie de la

---

<sup>16</sup> Que nous avons vu un peu plus tôt. Voir note de bas de page n° 13.

<sup>17</sup> Parce que le « présent Code s'applique aux membres du conseil d'administration et aux membres de ses comités » (article 4 du Code, page 4).

---

construction, ou toute autre situation pouvant mettre en conflit son INTÉRÊT ou celui de la PERSONNE LIÉE à celui de la CCQ.

Pour bien montrer l'importance de la déclaration, l'article 33 prévoit qu'elle doit être transmise au secrétaire général de la CCQ, d'abord dans les 30 jours de l'adoption du Code d'éthique, ensuite, avant le 30 janvier de chaque année. De plus, il est prévu qu'un nouveau membre doit transmettre sa déclaration initiale dans les 30 jours de sa nomination. Un suivi serré doit aussi être fait puisque l'article 34 prévoit qu'un « MEMBRE doit informer par écrit le secrétaire général de tout changement à sa déclaration ».

Enfin, pour boucler la boucle, un « MEMBRE ne peut siéger à une séance du conseil d'administration ou d'un comité s'il n'a pas transmis sa déclaration au secrétaire général » (article 37 du Code d'éthique).

### ***Le conseil d'administration de la CNESST***

Du côté de la CNESST<sup>18</sup>, un nouveau *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* a été adopté le 15 juin 2016 par son conseil d'administration. Le premier code adopté le 20 mai 1999 ne comportait que 22 articles alors que le récent code en compte 58, ce qui donne une idée de

---

<sup>18</sup> Rappelons que cette commission n'a été créée que le 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec l'entrée en vigueur de la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail* (2015, chapitre 15 ou projet de loi 42)

---

l'ampleur du resserrement des règles auxquelles doivent se soumettre ses administrateurs<sup>19</sup>.

Sans refaire tout l'exercice de comparaison auquel nous nous sommes livrés pour le Code d'éthique des membres du c.a. de la CCQ, nous pointerons les changements qui nous apparaissent les plus significatifs.

On y retrouve la même référence au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, mais aussi :

L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30), le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (chapitre M-30, r.1), ainsi que ceux établis dans le présent code.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions et à l'image de la Commission (article 2.3.2 du Code d'éthique et de déontologie de la CNESST).

Le Code de 2016 introduit quelques nouvelles définitions, dont celle de conflit d'intérêts : « *Désigne, sans limiter la portée générale de cette*

---

<sup>19</sup> Il ne faut pas croire que ce quasi triplement du nombre d'articles du code est dû au fait qu'il s'applique maintenant à ce qui constituait alors trois commissions distinctes ou qu'il y a des dispositions particulières pour chacune des anciennes commissions. Seulement deux articles du Code d'éthique et de déontologie constituent des « dispositions particulières aux administrateurs publics rendant des décisions individuelles en matière d'équité salariale » (les articles 5.1 et 5.2), tous les autres s'appliquent indistinctement à tous les administrateurs publics.

---

*expression, une situation réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle un administrateur public serait susceptible de favoriser ses intérêts personnels, directement ou indirectement, au détriment de ceux d'une autre personne »* (section 1, définitions, page 4).

La section du Code d'éthique et de déontologie (la section 4.2) qui porte sur les conflits d'intérêts comporte pas moins de dix articles dont l'article 4.2.4 qui élargit sensiblement ce qui est attendu d'un administrateur public :

Dans le cas où le présent code ne prévoit pas la situation de conflit d'intérêts, l'administrateur public doit déterminer si son comportement respecte ce à quoi la Commission peut raisonnablement s'attendre du comportement d'un administrateur public dans ces circonstances.

Il doit également déterminer si une personne raisonnablement bien informée pourrait conclure que ses intérêts personnels risquent d'influencer ses décisions et de nuire à son objectivité et à son impartialité dans l'exercice de ses fonctions à la Commission.

L'administrateur public qui est confronté à une situation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts doit en saisir, sans tarder, le président du conseil d'administration et chef de la direction afin que celui-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts.

Et ce n'est pas tout comme nouveauté. « *L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions* » (article 4.1.4), il ne doit pas non plus « *utiliser son statut afin d'influencer, à son profit ou à celui d'un tiers, une décision* » à quelque niveau de la CNESST que ce soit, ni « *un avis* » d'un des comités faisant partie de la structure de la Commission ni

---

même « *un avis d'un comité indépendant mandaté par la Commission* » (article 4.4.2).

Tout comme au c.a. de la CCQ, toute contravention à l'une ou l'autre des dispositions du Code d'éthique et de déontologie peut être l'objet des sanctions prévues au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (article 7.1) et, on l'a vu, elles peuvent aller jusqu'à la révocation du membre du c.a.

De plus, les manquements seront aussi exposés sur la place publique parce que le rapport annuel de gestion de la CNESST doit, entre autres, faire état « *des manquements constatés au cours de l'année par l'autorité compétente en matière disciplinaire, de ses décisions et des sanctions imposées, ainsi que du nom des administrateurs publics suspendus au cours de l'année ou dont le mandat a été révoqué* » (article 8.1.2).

Enfin, en annexe au *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de la CNESST* – et l'article 2.2.1 prévoit que les annexes font partie intégrante du Code d'éthique et de déontologie<sup>20</sup> – on retrouve la déclaration d'adhésion au *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (Annexe B), déclaration qui doit être signée et transmise au secrétaire de la CNESST dans les 30 jours de l'adoption du Code d'éthique et de déontologie ou de la nomination à titre d'administrateur public de la CNESST (article 6.2.1 du Code), de même que chaque année où

---

<sup>20</sup> Ce qui n'était pas le cas avec le Code d'éthique et de déontologie adopté en 1999.

---

l'administrateur public demeure en fonction (Annexe D) (article 6.2.2). Cette déclaration et les obligations qui y sont liées n'existaient pas dans le précédent code. Quant à la déclaration relative aux intérêts (Annexe C) (articles 6.2.1 et 6.2.2), si elle existait déjà (Annexe I et article 9), son délai de production est passé de 60 à 30 jours et sa mise à jour doit maintenant se faire sans délai<sup>21</sup>, au lieu de dans un délai de 60 jours<sup>22</sup>.

Bref, à la CSD, nous pensons que le cumul des mandats d'administrateurs publics ne risque plus de soumettre les deux commissions visées aux situations soulevées par le rapport de la Commission Charbonneau à cause des pare-feu mis en place.

---

<sup>21</sup> L'article 4.2.6 du code actuel précise que l' « administrateur public doit mettre à jour sa déclaration d'intérêts dès qu'un conflit d'intérêts survient ou cesse d'exister au cours de son mandat ».

<sup>22</sup> Article 9 du Code d'éthique et de déontologie de 1999 : « l'administrateur doit remettre au président du conseil d'administration et chef de direction, dans les 60 jours de sa nomination et, par la suite, le 31 janvier de chaque année où il demeure en fonction, une déclaration en la forme prévue à l'annexe I. L'administrateur doit mettre à jour sa déclaration au plus tard 60 jours après la survenance d'un changement significatif ».

---

## ***Le nombre de mandats, un problème?***

Outre le cumul de mandats, le projet de loi s'attaque aussi au nombre de mandats à chacun des conseils d'administration. Comme la recommandation de la Commission Charbonneau est de limiter les mandats à une durée maximale de six ans, le projet de loi 152 voudrait limiter le nombre de mandats à deux du côté de la CCQ (article 4 du projet de loi), où la durée d'un mandat est d'un maximum de trois ans, et à trois mandats pour la CNESST où les mandats sont d'une durée maximale de deux ans (article 24 du projet de loi). Le communiqué de presse du ministère du Travail va jusqu'à affirmer que de « *limiter à six ans la durée totale des mandats de leurs administrateurs* » est proposé dans le but « *d'améliorer la gouvernance de la CCQ et de la CNESST* »<sup>23</sup>. Or, selon nous, l'application de cette recommandation aura plutôt l'effet contraire.

D'entrée de jeu, il convient d'affirmer que cette limitation est incompatible avec le fonctionnement des organisations syndicales, à tout le moins. Quand ces organisations proposent le nom d'une personne pour faire partie d'un conseil d'administration, il s'agit de personnes dirigeantes élues par les instances de ces mêmes organisations syndicales qui ont toutes comme caractéristique l'obligation de ne pas laisser n'importe qui parler en leur nom, parce qu'il y va du respect du principe de la démocratie représentative, seuls les élus pouvant parler au nom de la centrale. Et tant que cette personne reste en poste, on ne voit pas pourquoi, sur le plan de notre

---

<sup>23</sup> Voir le [communiqué](#) « La ministre Vien présente un projet de loi pour donner suite aux recommandations de la Commission Charbonneau liées au domaine du travail », 15 novembre 2017.

---

fonctionnement, elle ne pourrait pas rester membre du c.a. de l'une ou l'autre des commissions visées.

De plus, on se demande sérieusement sur quoi se base la durée maximale proposée (à part la recommandation de la Commission Charbonneau, pour laquelle la même question se pose)? Certainement pas sur la littérature à ce sujet. Première chose qui saute aux yeux : si on applique cette recommandation au prochain renouvellement de mandats au c.a. de la CCQ, ça voudra dire que presque tous ses membres changeront sur un horizon de trois ans puisqu'ils en sont tous, à notre connaissance, sauf un, à leur deuxième mandat au c.a. (en presumant bien sûr que tous les membres restent en poste au sein de leurs organisations respectives; sinon le renouvellement est encore plus rapide). Et cette situation va se reproduire par la suite tous les six ans. Toute une façon de rendre le c.a. totalement dépendant de l'équipe de direction de la CCQ puisque pratiquement personne n'aura assez d'expérience au c.a. pour questionner, proposer autre chose, voire s'opposer aux propositions émanant de la direction.

Et même sans cette situation extraordinaire, limiter les mandats à une durée maximale de six ans apparaît arbitraire et même contreproductif. Selon l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), qui a élaboré un guide de référence à la demande du Secrétariat aux emplois supérieurs du ministère du Conseil exécutif, « *le conseil d'administration a la responsabilité générale :*

- *de participer à l'élaboration et d'adopter les plans stratégiques et les plans d'action ;*
- *d'encadrer et de superviser la conduite des affaires de l'organisation ;*

- 
- *de se doter de politiques et de pratiques de gouvernance efficaces, efficientes et transparentes ;*
  - *d'assurer le suivi de ses décisions et de répondre de ses résultats »<sup>24</sup>.*

De plus, pour « *assumer leurs rôles et responsabilités, les membres du conseil [d'administration] et des comités se réunissent pour analyser les questions portées à leur attention, pour échanger et arriver à prendre une position commune au regard de la décision à prendre »<sup>25</sup>.*

Comment les administrateurs pourraient-ils satisfaire à ces conditions et faire autre chose qu'approuver sans discussion les décisions prises s'ils ne peuvent rester en poste au c.a. plus de six ans. Pour caricaturer un peu, la première année du mandat sert à apprivoiser le fonctionnement du c.a. et à observer comment les choses se passent, la deuxième année, la personne commence à être en mesure de poser des questions pertinentes et, dans le meilleur des cas, quand l'administrateur a déjà une bonne connaissance du domaine ou de l'industrie, la troisième année, la personne est prête à faire des interventions structurées qui vont apporter un plus au c.a. de l'organisme. Si la proposition de réduire les mandats à une durée maximale de six ans est adoptée, le c.a. ne bénéficiera réellement de l'apport d'un de ses membres qu'au cours de ses trois dernières années au c.a., puis tout sera à recommencer avec l'arrivée d'un nouveau membre pour le remplacer au c.a.

---

<sup>24</sup> ÉNAP, *Les devoirs et responsabilités d'un conseil d'administration. Guide de référence*, 2007, page 11.

<sup>25</sup> Ibid., p. 23.

---

La littérature dans le domaine suggère plutôt que la durée maximale des mandats, si tant est qu'elle doive être limitée, devrait être de 12 à 15 ans. Selon le guide de référence de l'ÉNAP, « *la durée du mandat sera d'au plus quatre ans renouvelable deux fois à ce seul titre, consécutivement ou non* » (page 23), entre autres, pour s'assurer d'une continuité dans son fonctionnement. Toujours selon ce guide :

Le conseil [d'administration] voit à ce que des mécanismes soient mis en place pour lui permettre de se renouveler tout en conservant, dans la mesure du possible, une majorité de membres rompus au mode de fonctionnement du conseil. Ce faisant, le conseil peut s'assurer que le renouvellement des membres ne vienne pas compromettre la continuité dans ses travaux et dans son fonctionnement (page 28).

Au regard de cette prescription, la recommandation de la Commission Charbonneau faillit lamentablement à permettre aux deux c.a. visés de conserver « *une majorité de membres rompus au mode de fonctionnement du conseil* ». Appliquer sa recommandation équivaldrait donc à compromettre la continuité de leurs travaux et de leur fonctionnement.

Les Comptables professionnels agréés du Canada (CPA)<sup>26</sup> vont dans le même sens, en précisant que le mouvement s'intensifie en faveur de la réduction de la durée des mandats des administrateurs, mais qu'il demeure beaucoup plus présent chez les organismes sans but lucratif et les entreprises du secteur public. Cependant, la durée est beaucoup plus longue

---

<sup>26</sup> CPA, *20 questions que les administrateurs devraient poser sur la constitution et le maintien d'un conseil d'administration efficace*, 2015, page 33.

---

que celle proposée par la Commission Charbonneau et le projet de loi. Bien que souvent, il n'y en ait pas, « *lorsque des limites sont imposées, les mandats ont habituellement une durée de 10 à 15 ans* »<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Ibid.

---

## UN LOURD FARDEAU POUR LES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

Mais la limitation du nombre de mandats des membres du conseil d'administration de la CCQ et de la CNESST ainsi que l'interdiction de siéger à ces deux c.a. simultanément ne sont pas les seules pierres d'achoppement que présente le projet de loi. Loin de là!

Ainsi, à l'article 6 du projet de loi, qui modifie l'article 7.1 de la *Loi R-20*, qui traite des pouvoirs de la CCQ, il nous semble important de clairement préciser le mandat imparti aux enquêteurs de la commission en ajoutant au texte proposé du 4<sup>o</sup> paragraphe que prendre des photographies, des vidéos et des enregistrements sonores sur un chantier doit se faire « dans le respect des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* », notamment de son article 5, qui prévoit que toute personne a droit au respect de sa vie privée, afin d'éviter toute dérive comme tout abus.

L'article 10 du projet de loi, quant à lui, insère un nouvel article 86.1, qui, s'il est adopté tel quel, ajouterait considérablement aux responsabilités dévolues à une association regroupant des salariés de la construction, des responsabilités qui risquent de s'avérer particulièrement lourdes pour la CSD Construction par rapport à sa structure de fonctionnement, créant un fardeau additionnel à cause de ses implications de tous ordres.

En effet, selon le texte proposé au 3<sup>o</sup> paragraphe, il apparaît que, parmi les documents et renseignements qu'une association doit fournir à la CCQ, figurent non seulement ce qui était contenu à l'article 95 de la *Loi R-20*, qui

---

sera abrogé avec l'adoption du projet de loi 152 (article 11), à savoir le nom et l'adresse de ses dirigeants et le poste occupé par chacun d'eux, mais aussi le nom et l'adresse de ses représentants autres que les délégués de chantier, en plus de « *la mention que chacun d'entre eux respecte les conditions prévues à l'article 26* » de la *Loi R-20*. Le tout combiné à la nouvelle exigence exprimée au 3<sup>e</sup> alinéa qui veut que les documents et renseignements exigés soient transmis à la CCQ « *avec une déclaration d'un dirigeant attestant de leur véracité* », ça devient quasi impossible à respecter.

Si nous nous fions à la pratique actuelle, le terme « représentants » désigne les membres du bureau syndical provincial ainsi que les conseillers à l'emploi de la CSD Construction. Ça fait déjà beaucoup de monde. Se porter garant de cette véracité à un moment précis (c'est-à-dire à l'entrée en vigueur du projet de loi) est déjà problématique. Mais en plus, on exige au même 3<sup>e</sup> alinéa que toute modification qui est apportée aux documents et renseignements exigés doit être transmise à la CCQ dans les 30 jours de cette modification, ce qui inclut la déclaration attestant de leur véracité. C'est rendre l'organisation syndicale responsable de ce qui pourrait se produire dans le futur et que même la personne la mieux intentionnée pourrait omettre de lui rapporter dans le délai de 30 jours prescrit.

Il est aussi impératif de préciser la manière dont les documents et renseignements doivent être acheminés à la CCQ car présentement la seule indication du projet de loi est pour le moins floue puisqu'on nous indique, au nouvel article 86.1, 3<sup>e</sup> alinéa, qu'ils doivent être « *transmis à la Commission de la manière prévue par celle-ci* ». Selon nous, il devrait être plus clair que

---

ce sera de la même manière que celle déjà prévue à l'article 86 pour la transmission de la déclaration du délégué de chantier dans les 10 jours de son élection à l'effet qu'il ne contrevient pas à l'article 26 de la *Loi R-20*. Il s'agit d'une pratique bien établie et un formulaire de déclaration de la CCQ existe déjà à cet effet.

Il n'est pas, selon nous, de la responsabilité du syndicat de se porter garant de tous les renseignements transmis par ses dirigeants et ses représentants, de s'assurer de leur conformité, de leur véracité, et ce, en tout temps, au fil des modifications qui y seront apportés. La seule responsabilité qui incombe au syndicat est de s'assurer que chaque dirigeant, chaque représentant a bel et bien signé une déclaration, par laquelle celui-ci atteste de l'exactitude, de l'authenticité de ce qu'il avance.

À cet effet, nous proposons que les dirigeants et les représentants signent chacun une déclaration semblable à celle remplie par le délégué de chantier, en y faisant, selon la formule consacrée, les adaptations nécessaires : nom, titre, date d'entrée en fonction, date de naissance, adresse de résidence, numéro de téléphone.

Cette déclaration reproduirait également l'article 26 de la *Loi R-20* portant sur les infractions empêchant toute personne déclarée coupable d'occuper une fonction de direction ou de représentation au sein d'une association représentative, d'être élue ou nommée comme membre du conseil d'administration de la CCQ ou d'un comité formé en application de la *Loi R-20*, tel que cela apparaît dans la déclaration du délégué de chantier.

---

Le dirigeant ou le représentant devrait signer et dater cette déclaration par laquelle, il attesterait, comme c'est aussi le cas dans la déclaration exigée du délégué de chantier,

- avoir pris connaissance de l'article 26 de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c.R-20) et en comprendre la portée;
- ne pas convenir à l'article 26 de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c.R-20). »

En fonction du nouveau contenu de la déclaration que nous proposons pour le dirigeant ou le représentant, le 3<sup>o</sup> paragraphe du nouvel article 86.1 de la *Loi R-20* devrait être reformulé, par la suppression des mots « *et la mention que chacun d'entre eux respecte les conditions prévues à l'article 26* ».

Une telle déclaration tirerait un trait sur les prétentions du gouvernement de faire porter aux associations représentatives le fardeau de la preuve, en entérinant les renseignements fournis par ses dirigeants et ses représentants, l'association ne serait, en aucune façon, garante, ni imputable des renseignements fournis par ses dirigeants et ses représentants, des responsabilités qu'elle n'a pas à assumer.

Enfin, si le nouvel article 86.1 est modifié tel que nous le suggérons, c'est-à-dire que la responsabilité de l'organisation envers les documents et renseignements fournis par ses dirigeants et représentants est somme toute

limitée, l'article 17 du projet de loi qui ajoute un paragraphe (4<sup>o</sup>) à l'actuel article 115.1 peut demeurer inchangé. Mais si l'article 86.1 reste en l'état, nous demandons la suppression de l'article 17 du projet de loi qui permet de condamner « toute association qui contrevient à l'article 86.1 » à une amende assez salée, de 1 120 \$ à 2 241 \$ pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction.

---

## DE LA MÉCONNAISSANCE DE L'INÉGALITÉ DES RAPPORTS ENTRE LES PARTIES EN MILIEU DE TRAVAIL

L'ajout de l'article 113.3 à la *Loi R-20* n'est pas sans poser problème, en ce sens qu'au motif – combien des plus louables – d'enrayer la collusion dans l'industrie de la construction, le législateur prend pour cible les salariés, s'attaquant de plein fouet à ceux qui auraient « bénéficié » du paiement de salaires ou d'avantages non déclarés au rapport mensuel prescrit par la loi, en recevant de tels avantages ou en y participant. Il s'agit là d'un changement majeur, qui traduit de la part du législateur une méconnaissance flagrante des particularités qui caractérisent le milieu de travail de la construction, de ses règles de fonctionnement ainsi que du rapport de force qui y prévaut.

Dans l'industrie de la construction, aucune règle liée au respect de l'ancienneté ne s'applique, la seule façon d'être rappelé au travail par son employeur est non seulement de bien faire son travail mais aussi d'être en bons termes avec lui. Si l'employeur propose fortement de cacher des heures, de les mettre en banque, etc., le salarié n'a souvent pas d'autre choix que d'accepter puisque son rappel au travail en dépend. C'est sous la pression des employeurs que les travailleurs de la construction se plient à leurs diktats – et bien souvent l'employeur n'a même pas besoin d'exprimer cette pression ouvertement tant les règles sont connues par tout le monde. C'est, pour la grande majorité des travailleurs, à leur corps défendant qu'ils se retrouvent imbriqués dans un système frauduleux mis en place par leur employeur et dont ils ne devraient jamais à avoir à en assumer la responsabilité. Il est tout à fait illusoire de croire que, dans un tel contexte,

---

ces travailleurs peuvent décider librement de ne pas participer à un tel système tout en espérant conserver leur emploi et leurs avantages acquis au fil des années.

Ce n'est pas de cette façon que le gouvernement va contribuer à assainir le climat et les relations de travail dans l'industrie de la construction, c'est pourquoi, nous réclamons le retrait pur et simple dans l'article 113.3 des mots suivants « reçoit » et « participe ».

Un autre exemple perturbant de la méconnaissance de l'environnement de travail dans lequel évoluent les travailleurs de la construction transparaît à l'article 18 du projet de loi qui permettrait l'insertion du nouvel article 118.1 à la *Loi R-20*.

En effet, si le libellé de l'article 99 de la *Loi R-20* établit très clairement qu'« *une association ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sans le consentement de l'employeur* », ce qui cadre bien sur le terrain avec le fonctionnement et la façon d'agir de la CSD Construction, malheureusement, il n'en est pas de même avec l'insertion de l'article 118.1.

Dans un premier temps, il élargit l'interdiction de tenir une réunion tenue par une association syndicale sur les lieux du travail sans le consentement de l'employeur à celles tenues par un représentant d'une telle association et à celles tenue par un salarié.

Là où le bât blesse, c'est que cet article ne propose aucune définition de ce qu'est une réunion : s'agit-il d'échanges informels entre des travailleurs durant les pauses ou à la cafétéria à l'heure des repas? Ou de travailleurs

---

qui, lors d'une visite de chantier d'un conseiller CSD, s'adressent à lui pour obtenir des informations sur tel ou tel sujet? En quoi de tels échanges sont-ils dommageables? En quoi devraient-ils entraîner pour l'association, son représentant ou pour un salarié des amendes pour le moins substantielles.

Le flou qui entoure le terme « réunion », l'absence des motifs pour lesquels elle pourrait avoir lieu, des objectifs qu'elle viserait, ouvrent toute grande la porte à de nombreux abus quant à l'interprétation de cet article, en plus de constituer un risque sérieux de voir le syndicat muselé et son rôle contrecarré. Une fois de plus, le gouvernement se sert de l'imprécision pour tenter de restreindre le champ de l'action syndicale, difficile d'y voir là la réponse à une recommandation de la Commission Charbonneau.

Nous demandons donc le retrait pur et simple de l'article 18 du projet de loi.

---

## CONCLUSION

Le projet de loi 152 vise, entre autres, à donner suite aux quelques recommandations de la Commission Charbonneau qui ont trouvé leur place dans le rapport en réaction aux agissements d'un seul individu, pour ne pas le nommer, Jean Lavallée. Personne d'autre du côté syndical n'attire autant l'attention des commissaires que lui. Bien intentionnés, pour faire en sorte qu'aucun autre individu ne puisse obtenir autant de pouvoir dans l'industrie de la construction que ce seul exemple, les commissaires proposent des solutions qui vont pourtant nuire au bon fonctionnement des conseils d'administration et de la CCQ et de la CNESST (qui a succédé à la CSST en 2016).

D'abord, nous estimons que le projet de loi 152 fait fausse route en estimant que c'est le seul cumul des postes d'administrateurs à la CCQ et à la CSST qui est à la base du pouvoir qu'un seul individu a pu avoir sur l'industrie de la construction. C'est plutôt le cumul de ces deux postes et de ceux de membre du c.a. de la SOLIM et du Fonds de solidarité, deux institutions financières importantes, qui lui a procuré un tel pouvoir et une telle influence. Les commissaires le reconnaissent d'ailleurs eux-mêmes dans leur rapport (pages 127 et 128).

De plus, les commissaires semblent aussi avoir ignoré les changements législatifs ainsi qu'aux règles internes à la CCQ survenus au début des années 2010. D'abord, le mode de nomination des inspecteurs a été complètement revu au cours de cette période. Puis, un changement législatif introduit en 2011 (à savoir la modification de l'article 85 de la *Loi R-20*) a

---

fait en sorte que le syndicat des inspecteurs de la CCQ ne peut plus être affilié à une des associations représentatives présentes au c.a. de la CCQ. Si et seulement si quelqu'un a pu tirer une influence grâce au mode de nomination des inspecteurs ou à l'affiliation de ce syndicat à la même centrale à laquelle son syndicat était affilié, cette situation est plus qu'improbable aujourd'hui.

Des changements dont les commissaires ne pouvaient avoir connaissance – puisqu'ils se sont produits après le dépôt de leur rapport – sont également survenus pour renforcer les règles d'éthique et de déontologie auxquelles les membres du c.a. de la CCQ et ceux de la CNESST doivent se soumettre. Qui plus est, ces changements aux Codes d'éthique ou de déontologie des membres des deux c.a. ont été adoptés précisément pour mieux faire face aux situations soulevées dans le rapport de la Commission Charbonneau. Et aujourd'hui, le législateur propose par-dessus ceux-là d'autres changements, comme si les premiers ne s'étaient jamais produits. Or, selon la CSD, ces changements aux deux codes d'éthique, non seulement étaient la bonne façon d'obtenir l'effet souhaité, mais ils rendent inutiles l'application de certaines des recommandations des commissaires parce qu'ils visent le même but.

Sans rappeler tous les changements survenus, soulignons que les administrateurs publics des deux commissions ciblées doivent maintenant signer une déclaration initiale et, par la suite, tant que leur mandat dure, une déclaration annuelle d'adhésion au Code d'éthique ou de déontologie qui s'applique à eux. Il est donc on ne peut plus clair, depuis 2016, que les membres des c.a. ont pris connaissance du Code d'éthique et qu'ils en

---

comprennent le sens, ce n'est plus quelque chose d'accessoire, c'est au cœur de leur rôle en tant qu'administrateur public.

De plus, chacun des codes d'éthique a pris du volume – de 26 à 37 articles dans le cas du c.a. de la CCQ et de 22 à 58 dans le cas du c.a. de la CNESST – et de nombreux articles ont été resserrés dans leur libellé pour clarifier encore plus ce qui est permis et ce qui ne l'est pas. Et il est devenu très clair que les manquements au Code d'éthique peuvent être l'objet de sanctions, celles-ci pouvant aller jusqu'à la révocation du mandat d'administrateur public. Personne ne peut penser dorénavant que les codes d'éthique n'ont été adoptés que pour répondre à une exigence du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* adopté en 1998 et qu'ils peuvent être enfreints sans conséquence.

Enfin, restreindre la durée des mandats aux deux c.a. visés à six ans sera une mesure contreproductive puisqu'il leur sera impossible de maintenir « *une majorité de membres rompus au mode de fonctionnement du conseil* » pour faire en sorte que le conseil d'administration puisse « *s'assurer que le renouvellement des membres ne vienne pas compromettre la continuité dans ses travaux et dans son fonctionnement* », comme le dit si bien le guide de référence de l'ÉNAP produit à la demande du Secrétariat aux emplois supérieurs du ministère du Conseil exécutif. De plus, la compromission de cette continuité risque de rendre les c.a. plus vulnérables aux influences extérieures, alors que le gouvernement dit viser le contraire par les mesures qu'il propose dans le projet de loi 152.

Surtout que, si la recommandation de la Commission Charbonneau est appliquée telle quelle, tous les membres, sauf un, du c.a. de la CCQ

---

changeront dans un horizon de trois ans parce qu'ils en sont déjà à leur 2<sup>e</sup> mandat. Dans ces circonstances, c'est l'équipe de direction de la CCQ qui prendra le contrôle du conseil d'administration parce qu'il sera impossible aux autres administrateurs d'assumer leurs responsabilités adéquatement, qui sont entre autres :

- *de participer à l'élaboration et d'adopter les plans stratégiques et les plans d'action ;*
- *d'encadrer et de superviser la conduite des affaires de l'organisation ;*
- *de se doter de politiques et de pratiques de gouvernance efficaces, efficientes et transparentes ;*
- *d'assurer le suivi de ses décisions et de répondre de ses résultats.*

Mais il n'y a pas que les articles du projet de loi qui donnent suite à des recommandations de la Commission Charbonneau qui posent problème. Il y a aussi les nouvelles obligations que le législateur tente d'imposer aux organisations dont un représentant siège au c.a. de la CCQ qui risquent de leur imposer un fardeau trop lourd. Au risque de se répéter, il n'est pas, selon nous, de la responsabilité du syndicat de se porter garant de tous les renseignements transmis par ses dirigeants et ses représentants, de s'assurer de leur conformité, de leur véracité, et ce, en tout temps, au fil des modifications qui y seront apportés. La seule responsabilité qui incombe au syndicat est de s'assurer que chaque dirigeant, chaque représentant a bel et bien signé une déclaration, par laquelle celui-ci atteste de l'exactitude, de l'authenticité de ce qu'il avance. L'article 86.1 doit donc être réécrit en y retirant les mots « *la mention que chacun d'entre eux respecte les conditions*

---

*prévues à l'article 26 » et « avec une déclaration d'un dirigeant attestant de leur véracité ».*

Pour faire respecter les conditions prévues à l'article 26, la signature et la transmission de la déclaration du dirigeant et du représentant, basée sur le modèle de la déclaration du délégué de chantier en faisant les adaptations nécessaires, sera selon nous suffisante et elle n'engagera que la personne qui la signe. Elle seule subira les conséquences liées au non-respect des conditions prévues à l'article 26 le cas échéant. Et cette nouvelle déclaration devra être transmise à la CCQ de la même manière que pour la déclaration du délégué de chantier pour que les choses soient claires.

Nous ne pouvons par ailleurs accepter que les travailleurs soient tenus responsables du paiement de salaires ou d'avantages non déclarés au rapport mensuel que les employeurs doivent transmettre à la CCQ. Le législateur, en écrivant « reçoit un tel paiement » comme un acte aussi répréhensible de l'imposer, semble ne pas comprendre que le travailleur qui refuserait ne serait pas rappelé au travail. Il perdrait donc son emploi parce qu'en l'absence de mécanisme assurant le respect de l'ancienneté dans l'industrie de la construction, ce sont les bons rapports avec l'employeur qui assurent la continuité dans l'emploi. Les mots « reçoit » et « participe » doivent donc être retirés du libellé de l'article 113.3.

Enfin, l'interdiction de tenir une réunion de salariés sur les lieux de travail sans le consentement de l'employeur (article 118.1) doit être revue, notamment en définissant la notion de réunion, parce qu'autrement, presque tout le monde risque de pouvoir être accusé de tenir une réunion sans ce

consentement, ce qui risque d'exclure conseillers et militants des chantiers de construction, et qui ne devrait pas représenter la volonté du législateur.