

**CET - 3M
C.P. - P.L. 135
Industrie de la
construction**

**ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS
EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC**

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
DEVANT LA COMMISSION DE
L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

PROJET DE LOI N° 135

ACQ

**MÉMOIRE DE L'AECQ PRÉSENTÉ
DEVANT LA COMMISSION DE
L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

PROJET DE LOI N° 135

29 NOVEMBRE 2005

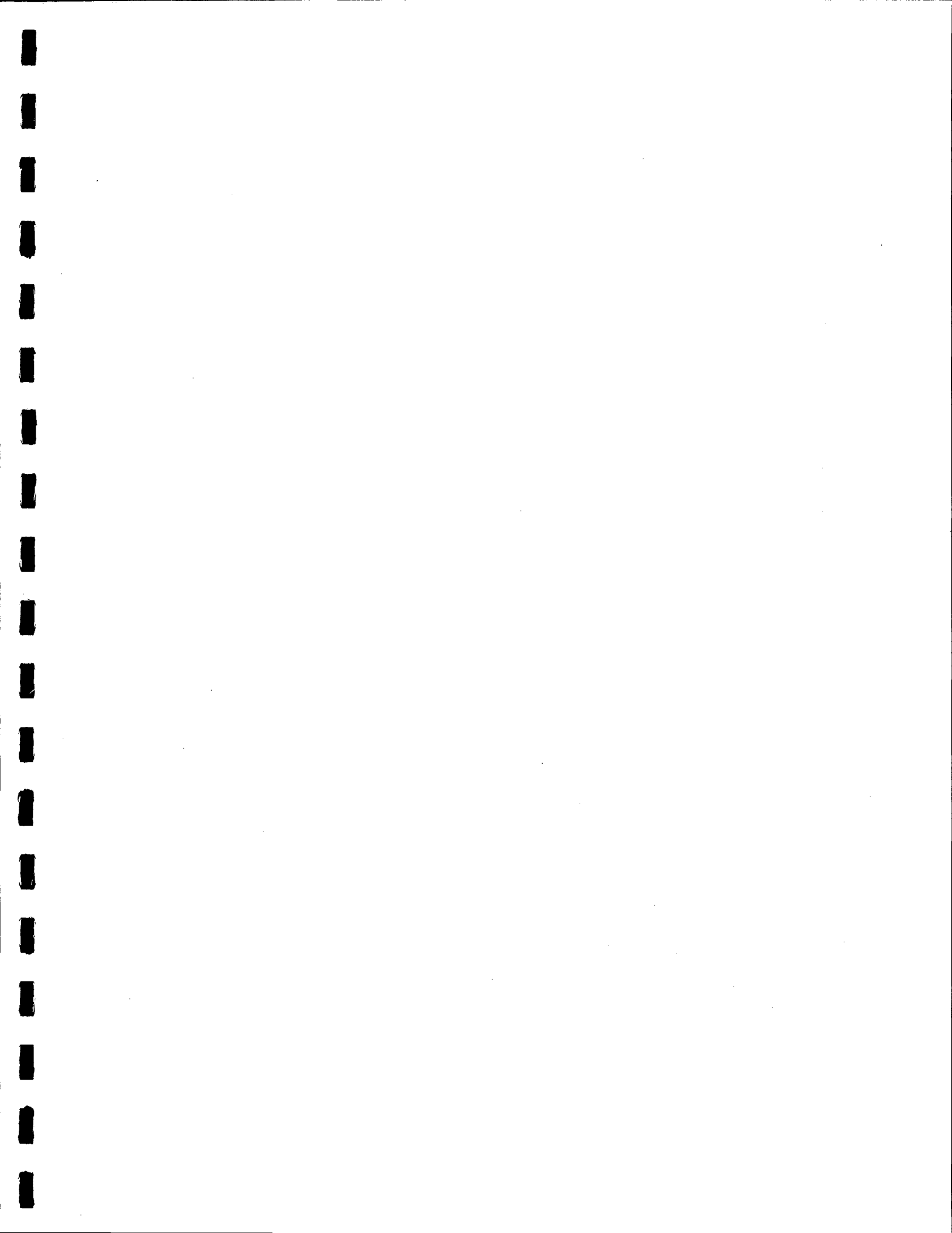


TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI N° 135	4
1. Exclusions du champ d'application de la loi (article 2 du projet de loi)	4
2. Décision du commissaire de l'industrie de la construction lors d'un conflit de compétence (article 3 du projet de loi)	9
3. Caractère exécutoire d'une décision du comité de résolution de conflits de compétence (article 5 du projet de loi)	11
4. Libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur (article 6 du projet de loi)	12
5. Harcèlement psychologique (article 7 du projet de loi)	13
6. Délégué de chantier (article 8 du projet de loi)	14
7. Installation ou manutention des matériaux (article 9 du projet de loi)	22
8. Requête pour l'inhabilité visée à l'article 26 (article 10 du projet de loi)	23
9. Liberté syndicale (articles 11, 12 et 13 du projet de loi)	24
10. Dispositions pénales (articles 14, 15 et 16 du projet de loi)	33
11. Conclusion	35

Monsieur le Président,
Monsieur le Ministre du Travail,
Mesdames et Messieurs, membres de la Commission

C'est avec plaisir que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) vous soumet son mémoire relatif au projet de loi n° 135 visant à 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.

L'AECQ représente plus de 21 000 employeurs qui déclarent des heures à la Commission de la construction du Québec et ce, dans les quatre (4) secteurs d'activités de l'industrie.

Non seulement l'AECQ trouve son existence et son mandat dans la loi mais au fil des ans et des sujets portés à son attention, elle est devenue le forum patronal de l'industrie où les représentants des secteurs et des corporations discutent et se concertent afin de mieux prendre en compte les intérêts des employeurs. C'est à ce titre que nous intervenons devant la présente commission.

Ce projet de loi fait suite au rapport d'enquête sur Gaspésia et nous saluons la volonté du ministre du Travail d'aborder les problèmes d'intimidation et de discrimination sur certains chantiers de construction et de tenter d'encadrer davantage le travail du délégué de chantier.

Le Rapport Gaspésia a effectivement ouvert la porte au gouvernement et ce dernier n'est pas resté insensible face à des comportements et des agissements décriés dans ledit rapport.

Certains diront que cela n'est pas assez alors que pour d'autres, ce sera trop.

En ce qui nous concerne, nous jugeons que le ministre a opté pour l'approche du « petit pas ».

Si, de façon générale, nous sommes d'accord avec les objectifs visés par le projet de loi, nous avons cependant certaines réserves sur les moyens utilisés.

Vous trouverez donc, dans les pages qui suivent, nos réactions sur la plupart des articles du projet. Quant à ceux que nous n'avons pas commentés, c'est soit que nous jugions qu'il ne nous appartenait pas de le faire, que nous ne considérions pas à propos d'intervenir ou qu'il s'agissait simplement d'articles de concordance.

COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI N° 135

1. Exclusions du champ d'application de la loi (article 2 du projet de loi)

À titre de commentaire général, nous devons encore une fois constater l'effritement du champ d'application de la Loi R-20. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi, l'industrie de la construction a vu son champ d'application continué d'être amputé et elle doit constamment lutter contre les revendications de groupes qui cherchent à s'y soustraire.

Nous considérons anormal de devoir justifier le rapatriement de travaux à la loi comme nous le faisons depuis plusieurs années, car notre industrie a droit à son marché comme tout autre secteur économique. C'est d'ailleurs le principe que nous avons cru voir dans la décision du gouvernement, il y a maintenant 37 ans, d'attribuer à l'industrie de la construction son caractère sectoriel.

Article 2.1^o :

Le 1^{er} paragraphe suggère d'exclure du champ d'application les travaux de construction d'une serre destinée à la production agricole lorsqu'ils sont exécutés par les salariés habituels du serriculteur ou par ceux du fabricant de la serre, de son ayant cause ou d'une personne dont l'activité principale est d'effectuer de tels travaux et qui en est chargée à titre exclusif par ce fabricant ou ayant cause.

La loi définit ainsi une exploitation agricole :

1) « exploitation agricole » :

Une ferme mise en valeur habituellement par l'exploitant lui-même ou par l'entremise de moins de trois salariés embauchés de façon continue.

Cette exclusion a certainement été prévue par le législateur pour des raisons d'ordre économique.

Depuis nombre d'années, la production agricole s'est industrialisée et la construction a été intimement liée à cette transformation. Le projet de loi propose l'exclusion des serres agricoles; il faut bien voir ici qu'on ne

s'adresse pas à la serre « artisanale » parce qu'elle est déjà exclue dans la loi dans la définition d'« exploitation agricole ». Ce que propose la modification, c'est d'exclure un certain type d'usine ou bâtiment industriel qui nécessite lors de la construction et autres travaux autant de compétences que pour tout autre bâtiment.

Pour cette raison, nous ne pouvons être d'accord avec cette demande d'exclusion.

Article 2.2° :

Le 2^e paragraphe vient exclure les travaux relatifs à un parc à résidus miniers.

Nous avons exprimé, par le passé, que nous n'étions pas d'accord avec l'exception prévue à l'article 19.4^e, soit d'exclure les travaux de construction qui se rattachent directement à l'exploration ou à l'exploitation d'une mine et qui sont exécutés par les salariés des entreprises minières.

Nous n'avons jamais compris que le gouvernement reconnaisse un statut particulier à ce secteur d'activité.

Qui plus est, il semble que ce statut ne soit pas suffisant et les compagnies minières ont plusieurs fois tenté d'agrandir la portée de leur exception.

Nous voilà maintenant devant un projet à l'effet d'exclure les travaux relatifs à un parc à résidus miniers qui s'apparentent à des travaux de génie civil et qui sont habituellement effectués par les employeurs de ce secteur.

Toutefois, il faut comprendre que les travaux dont on parle sont ceux de construction de digues en terre ou autres matériaux naturels et s'apparentent à la construction de n'importe quelle autre digue telle celle qu'on retrouve dans les barrages hydroélectriques. Ce sont les entrepreneurs du génie civil qui ont l'expertise et l'équipement nécessaire pour effectuer ces travaux. Alors, ce qu'implique l'exclusion, c'est que les mêmes entrepreneurs feront les travaux mais sans que les salariés soient couverts par la convention collective du secteur génie civil et voirie.

Il est illusoire de croire que les salariés de la construction se contenteront de conditions de travail moindres pour

effectuer de tels travaux. L'exclusion aura pour effet de placer les employeurs face à des demandes d'accréditation par entreprise et en conséquence, une probable surenchère des conditions de travail, d'où un impact au niveau des coûts.

Nous refusons donc de souscrire à l'exclusion du champ d'application de la Loi R-20 des travaux relatifs à un parc à résidus miniers.

2. Décision du commissaire de l'industrie de la construction lors d'un conflit de compétence (article 3 du projet de loi)

Il est proposé que la décision du commissaire lorsqu'elle vise à régler un conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier ou d'une occupation, lie aussi les associations de salariés parties au conflit aux fins de l'assignation future de travaux de même nature sur d'autres chantiers.

Nous sommes favorables à cette modification qui permettrait aux parties intéressées de connaître l'assignation future de travaux similaires. Ceci limiterait les débats en déterminant à qui confier le travail ayant ainsi un impact réel sur l'organisation du travail et donc sur l'amélioration de la productivité.

Également, l'impact financier doit être considéré car la CCQ verse un million \$ annuellement au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction. Faut-il rappeler que la source de financement la plus importante de la Commission provient du prélèvement que verse les employeurs et les salariés.

En ce sens, toute mesure qui permettrait de diminuer les coûts occasionnés par un appel au commissaire mérite d'être considérée.

Par ailleurs, la notion de « travaux de même nature » devrait être davantage précisée. En effet, si la construction peut sembler être une répétition d'un chantier à un autre, il faut bien voir qu'elle est le résultat d'une addition de spécificités et de particularités.

Mécanisme accéléré d'audition :

Tel que relaté, les délais d'audition devant le commissaire sont relativement longs. Toutefois, les appels n'ont pas tous la même importance. Il serait donc souhaitable qu'un mécanisme accéléré soit prévu lorsque les délais d'audition risquent d'occasionner des préjudices sérieux à la partie qui se croit lésée.

La procédure permettant de déterminer si un dossier doit être entendu d'urgence pourrait être établie dans les règles de procédure et de pratique du commissaire de l'industrie de la construction.

**3. Caractère exécutoire d'une décision du comité
de résolution de conflits de compétence
(article 5 du projet de loi)**

Un nouvel article stipulerait que lorsqu'une convention collective prévoit la création de comités de résolution des conflits de compétence, toute personne ou association concernée par une décision d'assignation de travaux prise par un tel comité doit s'y conformer sans délai jusqu'à ce que le commissaire de l'industrie de la construction rende, le cas échéant, une décision relativement à ce conflit de compétence.

Nous sommes d'accord avec cette disposition qui vient renforcer le 2^e alinéa de la clause 5.03 des conventions collectives des secteurs I.C.I. et génie civil.

**4. Libre choix d'un salarié quant aux moyens
d'offrir ses services à un employeur
(article 6 du projet de loi)**

Cet ajout vient préciser qu'une clause d'une convention collective ne peut limiter le libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur.

Nous appuyons cette modification.

**5. Harcèlement psychologique
(article 7 du projet de loi)**

Cet ajout permettra d'octroyer la compétence à l'arbitre de grief en matière de harcèlement psychologique au travail.

Puisque depuis le 1^{er} juin 2004, de nouvelles dispositions sont prévues en matière de harcèlement psychologique et que ces dernières sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, nous comprenons qu'il fallait identifier qu'elles faisaient partie des matières pouvant faire l'objet de grief au niveau de la loi.

Nous sommes d'accord avec cette modification.

6. Délégué de chantier
(article 8 du projet de loi)

Article 8.1° :

Cet article énonce que « sur un chantier où l'employeur emploie au moins sept (7) salariés représentés par une association représentative, celle-ci a le droit d'être représentée par un délégué de chantier élu par et parmi les salariés qu'elle représente, sous réserve des dispositions suivantes : ».

Il s'agit ici d'une modification importante puisqu'on réfère à l'association représentative plutôt qu'au syndicat ou à l'union pour la détermination du nombre minimum de salariés pour avoir droit d'être représenté par un délégué de chantier. On vient donc créer le délégué multimétiers.

Si nous comprenons que ce changement aurait pour effet de diminuer le nombre de délégués chez l'employeur ayant à son emploi un nombre important de salariés sur un même chantier, nous estimons qu'il pourrait produire

l'effet contraire dans une entreprise ayant de 7 à 25 travailleurs à son emploi sur un même chantier.

Il est important de considérer qu'il y a beaucoup plus de petits et de moyens chantiers que de chantiers de l'envergure de Gaspésia. Selon les données de la CCQ, en 2004, il y avait 3124 employeurs qui embauchaient de 6 à 25 salariés. Même si ces derniers peuvent œuvrer sur des chantiers différents simultanément, il demeure qu'ils seront beaucoup plus exposés à rencontrer les critères permettant la présence d'un délégué avec la notion d'« association représentative » qu'avec celle de « syndicat ou union ».

Nous considérons que l'impact de cette modification occasionnerait des coûts supplémentaires pour les employeurs en plus de problèmes dans la gestion des équipes de travail. À l'heure où la question de la productivité est à l'ordre du jour de nombreuses tribunes, nous ne croyons pas que cette proposition contribuera à améliorer cette dernière. Nous croyons qu'une étude d'impacts de cette modification aurait été utile.

Si le gouvernement veut toutefois rencontrer son objectif et contrer les impacts non voulus, nous recommandons d'y aller clairement en haussant le nombre de salariés minimum pour avoir droit d'être représenté par un délégué de chantier.

Par ailleurs, compte tenu de la structure par métiers de la FTQ – Construction et du CPQMC – International qui représentent tout près de 72 % des salariés, nous anticipons également des conflits car plusieurs métiers n'accepteront pas d'être représentés par un délégué d'une autre union. Il nous paraît difficile d'imaginer une telle situation et nous appréhendons des problèmes sur les chantiers si cette mesure était mise en application. On pourrait même voir apparaître un nouveau type de délégué, soit « des délégués officieux » pour chacun des locaux syndicaux.

Pour les motifs énoncés ci-dessus, nous ne pouvons être d'accord avec le changement proposé.

Article 8.2° :

On fait référence à « l'association représentative » plutôt qu' « au syndicat ou à l'union ».

Pour ce motif, nous ne sommes pas d'accord avec la modification proposée.

Article 8.3° :

Il est suggéré de remplacer le terme « employés de chantier » par « salariés ». Nous appuyons ce changement puisque ce terme n'est pas défini dans la loi.

Par ailleurs, on fait référence à « l'association représentative » plutôt qu' « au syndicat ou à l'union » et nous nous opposons à cette modification.

Article 8.4° :

Il est proposé ce qui suit :

« Aux fins de l'exercice des fonctions de la Commission, la personne élue doit remettre une

déclaration à son association représentative, en la forme que la Commission détermine, selon laquelle elle ne contrevient pas à l'article 26 en agissant comme délégué de chantier. L'Association représentative doit transmettre, sans délai, cette déclaration à la Commission, de la manière prévue par celle-ci. »

Nous appuyons ce changement qui devrait permettre une meilleure application de l'article 26 de la loi.

Cependant, compte tenu que nous souhaitons maintenir le délégué du syndicat ou de l'union plutôt que celui de l'association représentative, cette responsabilité devrait incomber au « syndicat ou à l'union » mais celui-ci (celle-ci) devrait également transmettre sans délai cette déclaration à son association représentative.

Article 8.5° :

Le projet suggère de remplacer les mots « nommé comme représentant du groupe de salariés membres du syndicat ou de l'union concerné après que ce syndicat ou

cette union l'a avisé par écrit de l'élection » par les mots « élu comme représentant du groupe de salariés représentés par l'association représentative concernée après que celle-ci l'a avisé par écrit de l'élection du délégué et qu'elle a transmis à la Commission la déclaration visée au quatrième alinéa du paragraphe 1 ».

Nous sommes d'accord avec le nouveau libellé sauf qu'il faudrait maintenir la notion de « syndicat ou union » plutôt que « l'association représentative ».

D'autre part, il serait utile de préciser que la Commission doit s'assurer de la véracité de la déclaration de la personne élue.

Article 8.6° :

Il est proposé d'insérer après le mot « Fonctions », les mots « et rémunération ».

Nous appuyons ce changement.

Article 8.7° :

Le projet suggère l'ajout des sous-paragraphes e) et f) soit :

« e) Sous réserve d'une justification en vertu du sous-paragraphes d, le délégué n'a pas droit au paiement de son salaire pour ses activités syndicales au-delà de la durée prévue par l'entente. »

Nous appuyons cette modification qui vise à éviter les abus qui ont été décriés lors de l'enquête Gaspésia et en d'autres circonstances.

« f) Sur un chantier, le délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de délégué de chantier prévues par la loi. »

Nous sommes d'accord avec ce changement.

Article 8.8° :

Il est proposé de remplacer le paragraphe 4 qui se lirait comme suit :

« 4. Priorité d'emploi

Le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- a) au moins sept (7) salariés représentés par son association représentative sont toujours à l'emploi de l'employeur sur le chantier;
- b) il y a du travail à exécuter dans son métier, sa spécialité ou son occupation. »

Nous sommes d'accord avec le nouveau libellé qui utilise des termes plus appropriés. Toutefois, le terme « association représentative » doit être remplacé par « syndicat ou union » pour les motifs exposés précédemment.

Articles 8.9° et 8.10° :

Il est suggéré de remplacer les termes « syndicat ou union » par « association représentative » et nous nous y opposons pour les motifs déjà exposés.

**7. Installation ou manutention des matériaux
(article 9 du projet de loi)**

Il est proposé d'amender le paragraphe b) de l'article 88 en remplaçant les mots « aucun syndicat ou union » par les mots « aucune association ou personne agissant pour une association ».

Ainsi, sous réserve de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de l'application d'une clause d'une convention collective relative au travail dans des conditions dangereuses, aucune association ou personne agissant pour une association ne peut obliger ou tenter de forcer un salarié à ne pas installer ni manutentionner des matériaux que son employeur lui demande d'installer ou de manutentionner.

Nous ne pouvons qu'être en accord avec cette modification qui interdit à toute personne de contrevenir à cette disposition.

**8. Requête pour l'inhabilité visée à l'article 26
(article 10 du projet de loi)**

Article 10.1° :

Cette modification permettrait à tout salarié, toute association ainsi qu'à la Commission et au procureur général de présenter une requête d'inhabilité visée à l'article 26.

Nous estimons que le législateur devrait aller encore plus loin en permettant à toute personne intéressée de présenter une requête d'inhabilité visée à l'article 26 ce qui permettrait à l'employeur, à l'association sectorielle d'employeurs et au donneur d'ouvrage d'intervenir.

Article 10.2° :

Ce changement permettrait d'exempter la Commission de joindre à sa requête un certificat du greffier attestant le dépôt, au greffe, d'une somme de 500 \$ pour tenir lieu de cautionnement.

Nous appuyons cette modification.

9. Liberté syndicale
(articles 11, 12 et 13 du projet de loi)

Intimidation et discrimination (article 11) :

L'article 101 de la loi prévoit des dispositions contre l'employeur qui chercherait à intimider une personne. Le nouvel article du projet de loi, s'inscrivant dans le sens de certaines recommandations du Rapport Gaspésia, stipulerait ce qui suit dans son alinéa introductif :

« Nul ne doit intimider une personne ou exercer à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa liberté syndicale, de la pénaliser en raison de son choix ou de son adhésion syndical, de la contraindre à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association ou du bureau d'une association, de la pénaliser pour avoir exercé un droit lui résultant de la présente loi ou de l'inciter à renoncer à l'exercice d'un tel droit. »

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec l'élargissement de la portée de l'article 101. L'histoire des relations de travail dans l'industrie de la construction a démontré à multiples occasions que l'intimidation n'est pas seulement l'apanage de certains employeurs.

De plus, le fait d'ajouter les termes « mesures discriminatoires », « représailles » et « toute menace et contrainte » vient préciser davantage l'intention du législateur de ne plus tolérer de tels comportements.

Il est proposé au 2^e alinéa du même article ce qui suit :

« Contrevient au premier alinéa, la personne qui, pour des fins ou raisons mentionnées à cet alinéa, notamment : »

Encore une fois, on ne limite plus seulement à l'employeur, aux personnes agissant pour lui et aux associations d'employeurs mais à toute personne. De plus, l'ajout du mot « notamment » dans l'énumération des actes prohibés élargit à d'autres actes de même nature et confirme que le législateur tente réellement de

pénaliser tous les comportements répréhensibles de ce type.

Au 3^e alinéa, le projet suggère ce qui suit :

« Contrevient également au premier alinéa l'association qui, à l'égard des salariés qu'elle représente, agit de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche. »

Nous appuyons cette modification qui viendrait limiter certains abus qui auraient pu être commis par le passé.

Le dernier alinéa suggère que :

« En outre, intimide une personne celui qui exerce des pressions de quelque façon que ce soit sur un tiers pour l'inciter à adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa. »

Il va de soi que nous appuyons cette proposition. Ainsi, toute personne qui intimiderait un employeur dans le but qu'il embauche ou qu'il refuse d'embaucher serait en infraction.

Nous considérons cependant que le projet devrait prévoir que le fait pour un employeur d'être l'objet d'intimidation dans le but d'embaucher ou de refuser d'embaucher une personne puisse être un motif juste et suffisant de se disculper d'une plainte d'intimidation contre lui.

Nous rappelons que c'est d'ailleurs ce que suggérait le Rapport Gaspésia.

D'autre part, il nous paraîtrait tout à fait déraisonnable que l'employeur pris « sur le bras » comme nous l'avons vu par le passé, soit l'objet de poursuites pénales. Nous y reviendrons.

Finalement, nous croyons que l'exception prévue au dernier alinéa de l'article 101 devrait être maintenue afin qu'il ne subsiste aucune ambiguïté ou matière à interprétation.

Discrimination – adhésion à une association (article 12 du projet de loi) :

Il est proposé de modifier l'article 102 en supprimant la référence à l'adhésion à une autre association. Ce nouvel article se lirait comme suit :

« Une association de salariés ne peut exercer des mesures discriminatoires contre un salarié pour la seule raison qu'il s'abstient d'adhérer à une association. »

Notre analyse nous permet de comprendre la justesse de supprimer les mots « adhère à une autre association » puisqu'une association n'exerce habituellement pas de discrimination contre une personne qui n'est plus un de ses membres. À la limite, le nouvel article 101 pourrait couvrir cette disposition.

Plainte en vertu de l'article 105 (article 13 du projet de loi) :

Article 105 :

Le projet de loi propose de remplacer l'article 105. Cet article se lirait comme suit :

« Une personne intéressée peut soumettre à la Commission une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre, au moyen d'un avis écrit qu'elle doit lui faire parvenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint. La Commission fait enquête et peut tenter de concilier les intéressés dans les 10 jours qui suivent la réception de la plainte.

À défaut d'un résultat qui satisfasse le plaignant et si la Commission estime probable qu'il y ait eu contravention à une disposition du présent chapitre, elle autorise par écrit le plaignant à soumettre sa plainte à la Commission des relations du travail dans un délai de 10 jours. »

Dans un premier temps, le 1^{er} alinéa permettrait non seulement à toute association représentative ou tout salarié mais à toute personne intéressée de soumettre une plainte en vertu du chapitre sur la liberté syndicale.

Si nous souscrivons à cet amendement, nous nous interrogeons sur la capacité de la Commission de faire enquête et de tenter de concilier les intéressés. En effet, la nature des enquêtes qui doivent être menées exige des compétences que ne possèdent pas les inspecteurs de la Commission. C'est une chose de faire de la vérification de livres, s'en est une toute autre d'enquêter sur des questions d'intimidation et de discrimination.

Dans un tel contexte, nous ne pouvons voir d'un bon œil que ce soit la Commission qui concilie les intéressés compte tenu qu'elle n'a pas l'expertise requise.

Qui plus est, c'est la Commission qui, si elle estime probable qu'il y ait eu contravention, autoriserait le plaignant à soumettre sa plainte à la Commission des relations du travail (CRT). Nous ne croyons pas qu'il lui appartienne de déterminer si la plainte est bien-fondée et

si le plaignant peut recourir à la CRT. Elle ne peut être juge et partie en même temps.

Les délais :

Il est prévu que la personne intéressée puisse soumettre à la Commission une plainte dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.

La Commission a 10 jours pour faire enquête et tenter de concilier les intéressés suite à la réception de la plainte.

Si la Commission estime probable qu'il y ait eu contravention, elle autorise le plaignant à soumettre sa plainte à la CRT dans un délai de 10 jours.

Dans son rapport annuel de gestion 2004-2005, la CRT se donne comme objectif d'entendre les causes qui lui sont soumises dans les sept (7) mois suivant la réception de la requête et elle souhaite atteindre cet objectif dans 80 % des cas. Cet objectif serait présentement respecté dans 60 % des cas. Par ailleurs, le Code du travail

prévoit que ses décisions doivent être rendues dans les 90 jours de la prise de l'affaire en délibéré et ce délai serait rencontré 98 % du temps. Excluant les 15 jours de la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait, nous évaluons à un peu moins de onze (11) mois les délais pour obtenir une décision.

Nous considérons que le nouveau libellé de l'article 105 ne rencontre pas les critères énoncés dans le Rapport Gaspésia dont ceux de la compétence et de la diligence. Nous estimons essentiel, si on veut tirer le maximum des mesures pour contrer l'intimidation et la discrimination, de trouver un intervenant, quitte à le créer, qui saura donner plein effet auxdites mesures.

En ce sens, il est impératif de revenir aux critères identifiés par la Commission Lesage.

Articles 106 et 107 :

Relativement au libellé des articles 106 et 107, nous n'estimons pas pertinent de réagir considérant les commentaires relatifs à l'article 105.

10. Dispositions pénales
(articles 14, 15 et 16 du projet de loi)

Article 14 :

Il est proposé d'ajouter l'article 115.1 afin de donner effet aux nouvelles dispositions de l'article 86.

Nous appuyons la modification proposée mais un ajustement de concordance devrait être fait afin de remplacer « toute association représentative » par « tout syndicat ou union ».

Article 15 :

Un nouveau libellé est proposé. « Quiconque contrevient aux articles 101 à 103 commet une infraction et est passible d'une amende de 700 \$ à 13 975 \$ ».

Nous considérons inapproprié de poursuivre un employeur en vertu de l'article 119 s'il a lui-même été l'objet d'intimidation dans le but d'embaucher ou de refuser d'embaucher une personne.

Article 16 :

La proposition ferait en sorte que, sous réserve de l'article 105, «la Commission» plutôt que le «Ministre» devrait faire enquête chaque fois qu'une plainte écrite lui signale qu'une infraction a été commise à la présente loi.

Un tel changement nécessite une évaluation des résultats car nous croyons possible que l'on assiste à une augmentation des plaintes. Changer le destinataire des plaintes implique une recherche d'efficacité dans le traitement de ces dernières. Nous croyons qu'une étude des résultats effectuée par le ministère du Travail s'avèrera nécessaire dans les 18 mois suivant la mise en application du projet de loi.

De plus, nous estimons que les coûts reliés à ce nouveau mandat devront être assumés par le gouvernement.

CONCLUSION

Comme nous le mentionnions dans notre introduction, nous saluons la volonté du ministre du Travail d'aborder les problèmes d'intimidation et de discrimination sur certains chantiers de construction et de tenter d'encadrer davantage le travail du délégué de chantier.

Certains prétendent que Gaspésia et certains autres chantiers ne représentent pas le quotidien de ce qui se vit sur la majorité des chantiers de construction au Québec et nous partageons ce point de vue.

Cependant, les situations dénoncées lors de l'enquête Gaspésia et les problèmes vécus par le passé lors de la réalisation d'autres gros chantiers justifient amplement l'intervention du gouvernement.

Dans la mesure où nos commentaires étaient retenus, nous estimons que ce projet de loi permettra d'apporter des correctifs sérieux et devrait aider à limiter des situations d'abus qui se vivent sur certains chantiers où les employeurs, plus souvent qu'autrement, en font les frais.