



Mémoire de la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec sur le projet de loi 33 présenté à la Commission de l'économie et du travail.

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

Le 25 octobre 2011

Note: Les passages ombragés font partie intégrante du mémoire mais ne seront pas lus lors de notre comparution

TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	3
Chapitre 1 : La gouvernance de la Commission de la construction du Québec.....	5
Chapitre 2 : Davantage de droit de gérance pour les entrepreneurs et de polyvalence pour les travailleurs.....	9
Le fonctionnement du système de référence qui sera mis en place par la CCQ.....	11
La juridiction des métiers.....	13
Le champ d'application de la loi R-20.....	13
L'application de l'article 54 de la Loi R-20.....	14
Le Bureau des soumissions déposées du Québec.....	14
Chapitre 3 : L'imputabilité et la reddition de compte des associations qui perçoivent des cotisations.....	16
Chapitre 4 : Moderniser la représentativité patronale.....	17
Chapitre 5 : Recommandations	18
Annexe 1 - Extraits du Manuel pour l'évaluation de la concurrence publié par l'OCDE.....	21
Annexe 2 – Rémunération par heures travaillées Québec – Ontario secteur construction.....	23

Nous vous remercions de l'opportunité qui nous est offerte aujourd'hui de vous exprimer sur le projet de Loi 33 la vision des entrepreneurs généraux qui oeuvrent dans le bâtiment des secteurs institutionnel, commercial et Industriel.

Il y a déjà quinze (15) ans, les entrepreneurs généraux en bâtiments se sont dotés d'une association à adhésion directe et volontaire qui a pour mission :

- d'assurer la représentativité des entrepreneurs généraux auprès des différentes instances;
- d'améliorer leur compétence par la formation continue;
- de promouvoir l'allégement réglementaire pour permettre aux entrepreneurs d'être plus compétitifs et productifs dans l'intérêt du Québec.

Aujourd'hui, la CEGQ est fière de regrouper les entrepreneurs généraux les plus actifs au Québec. Nos membres se voient d'ailleurs confier la majeure partie des travaux en entreprise générale des secteurs institutionnel, commercial et Industriel.

Préambule

La Corporation des entrepreneurs généraux du Québec salue la détermination de la ministre du Travail à exposer plusieurs problématiques liées au fonctionnement de notre industrie.

Les entrepreneurs généraux que nous représentons occupent une place stratégique dans l'exécution des importants chantiers de construction puisqu'ils réalisent l'ensemble des ouvrages avec une obligation de résultats sur les prix soumis et les délais d'exécution. En effet, ils s'engagent à exécuter les travaux aux prix et conditions de leurs soumissions, ils préparent et doivent respecter l'échéancier de réalisation, ils gèrent la santé et sécurité sur les chantiers, ils ordonnancent les travaux, coordonnent les sous-entrepreneurs, gèrent les changements apportés en cours d'exécution et s'assurent que tous les intervenants qui ont participé aux projets sont payés et ont respecté leurs obligations légales et contractuelles. Ils sont également responsables de la qualité des travaux et des garanties exigées par les donneurs d'ouvrage.

Les entrepreneurs généraux sont donc au premier plan pour évaluer la qualité de la planification des projets qu'ils exécutent, anticiper les dépassements de coûts et constater les impacts de la réglementation sur la concurrence ainsi que sur la productivité et la compétitivité de nos chantiers.

Bien que notre association ne soit pas directement impliquée dans les relations du travail et n'est pas reconnue comme « association sectorielle ou association d'employeurs » tel que défini dans la Loi R-20, nous avons pris très au sérieux la démarche proposée par la ministre du Travail. Il est important pour les entrepreneurs que nous représentons que l'industrie de la construction soit un moteur de l'économie du Québec et non pas un frein aux investissements et une mosaïque de coûts improductifs.

Nous souhaitons rendre notre industrie attrayante pour les investisseurs tant publics que privés.

La mission de la Commission de la construction du Québec issue de la Commission d'enquête publique sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'Industrie de la construction tenue en 1974 a bien évolué depuis. Les nombreux gouvernements qui se sont succédé lui ont confié une multitude de responsabilités autres que celle de gérer les relations entre les syndicats de la construction. La CCQ, comme le mentionne le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'Industrie de la construction, doit contribuer à mettre en place « des conditions favorables à l'investissement ». Nous partageons bien sûr cette vision.

Rappelons que l'Industrie de la construction compte pour 14% du PIB du Québec pour plus de 50G\$ de travaux par année, donne de l'emploi à plus de 150 000 travailleurs dans les secteurs régis par la Loi R-20 qui compte plus de 27 000 employeurs. C'est donc une industrie très importante. Toutefois, l'industrie de la construction du Québec est la plus réglementée en Amérique du Nord, sa productivité et sa compétitivité sont questionnées, de nombreux donneurs d'ouvrage tant au niveau résidentiel, commercial et industriel tentent d'éviter de faire affaire avec des employeurs de la construction et le travail au noir y est encore bien implanté.

Pour changer de tels comportements il faut changer la culture de l'Industrie, les joueurs et les façons de faire. Il faut mettre en place un environnement où les vraies questions pourront se poser, se discuter, se débattre, où du choc des idées naîtront de meilleures pratiques dans le but de refaire l'image de notre Industrie et la rendre attrayante pour les investissements.

C'est pourquoi nous vous invitons à faire preuve de réalisme et tenir compte des options qui vous seront présentées. Il est connu que si nous continuons à toujours réaliser les choses de la même manière, nous obtiendrons toujours les mêmes résultats. Autrement dit, si on continue de faire ce qu'on a toujours fait, on obtiendra ce qu'on a toujours obtenu.

Le rapport du Groupe de travail apporte plusieurs excellentes recommandations. Toutefois, certaines d'entre elles, particulièrement au niveau de la gouvernance de la CCQ, semblent davantage répondre à l'important lobby des associations syndicales et patronales en place depuis des décennies puisqu'elles en écartent les autres parties prenantes de l'Industrie de la construction. Ce qui ne privilégie pas l'intérêt des donneurs d'ouvrage et l'intérêt public.

C'est dans ce contexte que nous vous soumettons, bien humblement, nos commentaires et recommandations.

Les associations patronales directement impliquées dans les négociations des conventions collectives sauront vous exprimer les impacts des différents articles du projet de loi sur le fonctionnement des négociations.

Notre intervention d'aujourd'hui traitera donc particulièrement des éléments de gouvernance dont nous invitons les parlementaires à tenir compte pour changer la culture et le portrait de notre industrie vis-à-vis la population, les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs qui y gagent leur vie.

En voici la teneur :

1. Une révision plus en profondeur du cadre de gouvernance de la Commission de la construction du Québec.
2. Davantage de droit de gérance pour les entrepreneurs et de polyvalence pour les travailleurs.
3. L'imputabilité et la reddition de compte de ceux qui perçoivent des cotisations.
4. Une modernisation de la partie patronale.

Chapitre 1 : La gouvernance de la Commission de la construction du Québec

Nous constatons que les dispositions du projet de loi en regard de la gouvernance de la CCQ tiennent compte des meilleures pratiques au niveau des comités de vérification, de gouvernance et d'éthique.

Toutefois, nous sommes d'avis que la composition proposée du conseil d'administration ne changera rien à la situation actuelle de la CCQ puisque ce sont encore les représentants des associations qui négocient les conventions collectives, qui sont de plus d'importants fournisseurs de services de l'organisation, qui continueront à diriger l'organisme. Ce serait un rendez-vous manqué de revoir les instances de fonctionnement de l'Industrie de la construction sans moderniser la gouvernance de la principale instance qui régule cette industrie. La gouvernance d'un organisme tel la CCQ doit non seulement viser à assurer que les ressources contribuent d'une manière optimale à la performance et aux objectifs de l'organisation, mais également assurer l'équilibre entre les différents intérêts¹ présents dans l'Industrie de la construction.

Commentaires et problématiques :

1. Le projet de loi recommande la nomination de quatre (4) administrateurs indépendants sur les quinze (15) que comptera le conseil d'administration. N'y a-t-il pas un danger d'apparence d'indépendance du conseil d'administration, alors que dans les faits il n'en sera rien ?
2. Les quatre (4) administrateurs indépendants et le représentant des entrepreneurs spécialisés qui ne pourront compter que sur leurs propres ressources ne feront pas le poids devant neuf (9) administrateurs issus d'associations syndicales et patronales qui pourront compter sur des organisations bien rodées et disposant de moyens importants pour appuyer leurs positions et protéger leurs propres intérêts.

¹ Les syndicats, les entrepreneurs généraux et spécialisés, la population, les consommateurs et les donneurs d'ouvrage privés et publics.

3. À titre d'exemple, peut-on penser que le conseil d'administration de la Société des alcools (SAQ) soit formé majoritairement de représentants de ses principaux fournisseurs de vin ? Que le conseil d'administration d'Hydro-Québec ou de la Société Immobilière du Québec (SIQ) soit formé majoritairement de représentants de firmes d'ingénieurs-conseils et d'entrepreneurs ?
4. Il est prévu qu'un représentant de l'AECQ siège au conseil d'administration de la CCQ. Or, le conseil d'administration de l'AECQ est déjà formé des représentants des associations sectorielles d'employeurs qui siègent déjà au conseil d'administration de la CCQ ! N'y a-t-il pas une double représentativité ?
5. Dans le contexte où les entrepreneurs spécialisés sont représentés au conseil d'administration de la CCQ, il est inacceptable que les entrepreneurs généraux en soient exclus. Alors que les entrepreneurs généraux sont responsables de réaliser l'ensemble des travaux et responsables en bout de piste du paiement des salaires et autres obligations des sous-entrepreneurs dictées par la Loi R-20.
6. Les administrateurs qui siègent sur un conseil d'administration doivent prendre des décisions dans l'intérêt de la société où ils siègent et non pas dans leur intérêt personnel ou du regroupement qui les a nommés. Dans le présent cas, ils doivent également tenir compte des intérêts des donneurs d'ouvrage, lesquels en bout de piste sont les véritables payeurs et de l'intérêt public. Ce qui n'est pas toujours évident dans le cadre de gouvernance actuel de la CCQ.
7. Les contributions financières liées à l'application de la Loi R-20 sont très importantes, et ce, pour les associations patronales et syndicales impliquées. Les montants en cause représentent plus de 60 M\$ par année pour les associations syndicales et 10 M\$ pour les associations patronales. Ce qui justifie en soit une présence plus importante d'administrateurs indépendants.
8. Comme les représentants de ces associations oeuvrent également ailleurs en plus du conseil d'administration de la CCQ, leurs positions à la CCQ ne risquent-elles pas être teintées de tractations ou d'échanges d'appuis ?
9. Le projet de loi recommande que les représentants de ces mêmes regroupements patronaux et syndicaux siègent en majorité au conseil d'administration de la CCQ et ne fait pas de place prépondérante aux donneurs d'ouvrage, ni aux consommateurs qui sont pourtant les véritables payeurs. Dans ce contexte, les donneurs d'ouvrage et l'intérêt public seront-ils bien défendus au conseil d'administration de la CCQ ?
10. Il est prévu que le Comité de vérification soit formé de trois administrateurs indépendants sur les quatre que comptera le conseil d'administration. Il s'agit d'une excellente recommandation qui démontre bien l'importance du rôle des administrateurs indépendants.
11. Toutefois, la composition des comités de formation professionnelle et des avantages sociaux est à toute fin pratique un « copié-collé » du conseil d'administration et exclut la participation des autres parties prenantes de l'industrie, qui pourtant pourraient apporter une expertise et un éclairage différents.
12. La CCQ judiciarise les relations de travail en s'adressant aux tribunaux pour faire appliquer les conventions collectives et la Loi R-20. Ce qui crée une pression financière importante aux entrepreneurs qui veulent se faire entendre et défendre leur point de vue.

Walter Salmon qui a étudié le fonctionnement des conseils d'administration en est arrivé à la conclusion que la taille d'un conseil, quelle que soit sa mission, devrait se situer entre huit (8) et quinze (15) membres si l'on veut que la discussion soit fructueuse. De plus, il a établi que les membres de l'extérieur de l'entreprise (c'est-à-dire ne faisant pas partie du personnel) devraient constituer au moins les trois quarts du conseil d'administration. Enfin, les membres extérieurs doivent pouvoir contrôler parfaitement le comité de vérification, le comité de nomination, avoir une influence déterminante sur l'ordre du jour des réunions et l'information disponible, et pouvoir instaurer un climat de confiance entre les membres du conseil².

Voilà qui devrait orienter certains choix qui dépassent amplement le travail de simple protection des intérêts des syndicats et des associations d'employeurs. Le conseil d'administration de la CCQ ne doit pas servir les intérêts d'une ou de plusieurs parties prenantes de l'industrie, mais bien les intérêts supérieurs de l'industrie et par-dessus tout et l'intérêt public. Son conseil d'administration doit être structuré et préparé pour saisir les particularités de l'environnement et avoir suffisamment d'antennes pour réduire au minimum le risque que des aspects importants ne soient pas pris en compte.

C'est ce qui devrait avoir une influence déterminante sur le choix des membres du conseil, dont on pourra réclamer qu'en soient exclus ceux qui, à cause de conflits d'intérêts, en pervertiraient le fonctionnement³.

Recommandation no 1

Abolir le paritarisme qui est loin d'avoir fait ses preuves et instaurer un conseil d'administration formé exclusivement d'administrateurs indépendants⁴.

Créer des comités de travail où les représentants des associations patronales et syndicales pourront faire des recommandations au conseil d'administration.

Un conseil où siège en très grande majorité des administrateurs indépendants peut penser, parler et agir en toute indépendance. Il peut de plus être critique et réceptif aux changements, gagner la confiance des parties et prendre des décisions difficiles.

Recommandation no 2

À défaut d'un conseil d'administration formé exclusivement d'administrateurs indépendants nous recommandons la création d'un conseil d'administration mixte, formé majoritairement de représentants d'associations sectorielles d'employeurs et d'associations de salariés représentatives à condition d'y

² W. Salmon, « Criss Prevention – How To Gear Up your Board ». Harvard Business Review, janvier- février 1993

³ Paquet Gilles. Gouvernance : une invitation à la subversion.

⁴ Administrateur indépendant : une personne ou l'employeur qui l'emploi ne reçoivent pas de cotisations perçues par la CCQ et n'est pas un fournisseur de biens ou de services de la CCQ. (mis à part les publicités que pourrait prendre la CCQ dans les revues des ces organisations au même titre que dans les autres organisations de l'Industrie de la construction)

prévoir également un nombre significatif d'administrateurs indépendants⁵ provenant d'autres associations de la construction et de donneurs d'ouvrage.

Dans un conseil d'administration mixte, les entrepreneurs spécialisés et les entrepreneurs généraux doivent y être représentés par un permanent d'association. Les entrepreneurs généraux y apporteront une contribution certaine puisqu'ils ont une vue d'ensemble des obligations des entrepreneurs, de la législation et la réglementation qui s'appliquent. Ils ont de plus une obligation de résultat sur les coûts et les échéanciers et sont aux premières loges pour constater les impacts de l'application des conventions collectives et de la réglementation. De plus, les législations imposent aux entrepreneurs généraux d'importantes obligations notamment au niveau du versement des salaires et autres dus par les entrepreneurs spécialisés. Les entrepreneurs généraux demandent une représentativité à la hauteur de leurs responsabilités.

Nous recommandons de remplacer le représentant de l'association d'employeurs (AECQ), dont les membres du conseil d'administration sont déjà représentés à la CCQ, par un représentant de l'association qui représente les entrepreneurs généraux (CEGQ) et prévoir quatre (4) représentants de donneurs d'ouvrage et de consommateurs. Ce qui totalisera six (6) administrateurs indépendants :

- I. Un représentant d'une association d'entrepreneurs spécialisés, tel que prévu dans le projet de loi.
- II. Un représentant de l'association qui représente les entrepreneurs généraux (CEGQ).
- III. Quatre représentants d'associations représentant des donneurs d'ouvrage privés, publics, et des consommateurs.

Recommandation no 3

Dans un conseil d'administration mixte, remplacer le représentant de l'association d'employeurs (AECQ) par un représentant de l'association qui représente les entrepreneurs généraux (CEGQ).

Dans un conseil d'administration mixte, les donneurs d'ouvrage et les consommateurs devraient également y être représentés par des permanents d'association. Il est également important que leurs intérêts y soient défendus. Les donneurs d'ouvrage impliqués dans les grands projets industriels interviennent déjà dans les relations du travail de leurs chantiers. Ils « doivent pouvoir agir pour protéger leurs intérêts » cite le rapport sur la Gaspésia et tenter d'en contrôler les coûts. Leur présence corrigera la situation que fait ressortir le rapport d'enquête sur la Gaspésia à l'effet que donneurs d'ouvrage ne soient pas impliqués dans le processus de relations du travail de la construction et pourtant payent les factures.

Les comités de formation professionnelle et des avantages sociaux devraient être formés par le conseil d'administration qui pourra, s'il le juge à propos, y faire siéger des

⁵ Idem

personnes d'autres secteurs de l'Industrie, ce qui donnera un éclairage différent de celui des membres du conseil d'administration. Deux membres du conseil d'administration (patronal et syndical) pourront également siéger sur ces comités.

Recommandation no 4

Que la CCQ instaure un processus de médiation pour tenter de régler avec les employeurs les problématiques liées à la gestion des conventions collectives et de certaines exigences réglementaires.

Chapitre 2 : Davantage de droit de gérance pour les entrepreneurs et de polyvalence pour les travailleurs

Dans ses nombreuses interventions dans le fonctionnement de l'Industrie de la construction depuis les quarante (40) dernières années, le législateur a omis d'y parler de productivité et de compétitivité. En effet, le mot « productivité » n'apparaît pas une seule fois dans la Loi R-20. Et pourtant, l'industrie de la construction compte pour près de 14% du PIB du Québec !

En plus des coûts occasionnés par ce régime où les employeurs de la construction du Québec ne doivent embaucher que des salariés syndiqués et régis par une loi spéciale, les entrepreneurs généraux constatent que ce système engendre de nombreuses lacunes dans la productivité de nos chantiers, ce qui contribue également à créer une pression à la hausse sur les coûts de construction.

Compte tenu que les travailleurs qui oeuvrent sur les chantiers de construction sont parmi les mieux formés au monde, nous devrions avoir une industrie de la construction parmi les plus performantes et compétitive au niveau mondial où nos travailleurs auraient le plein emploi. Nous constatons malheureusement que ce n'est pas le cas.

Force est de constater que :

- Ce régime particulier unique au monde en matière de relations du travail mis en place depuis près de 40 ans et dont certains vantent les mérites n'a pas encore été copié par personne ! Pourtant il se fait de la construction de qualité ailleurs également dans le monde.
- Le pluralisme syndical (pièce maîtresse de R-20) n'a jamais vraiment fonctionné, principalement dans les « métiers mécaniques ».
- La raison d'être de la Loi R-20 était de régler les relations entre les syndicats et non pas assurer la productivité et la compétitivité des entrepreneurs. D'ailleurs, le mot productivité n'y apparaît pas.
- Il ne faut pas trop compter sur les employeurs pour exercer le rapport de force souhaité par le législateur. Les employeurs de l'Industrie de la construction qui ne sont pas en concurrence sur les coûts de leur main-d'œuvre participent très peu aux activités liées aux relations du travail et ont plutôt tendance à refiler les coûts aux donneurs d'ouvrage.

Ces extraits du rapport sur la Gaspésia parlent d'eux-mêmes :

*[..] une industrie très prédisposée à **refiler les coûts et les hausses de coûts** aux donneurs d'ouvrage [..] Les entrepreneurs québécois de la construction*

*acceptent très largement la négociation collective. [...] La raison de cette acceptation en est claire : telles conventions collectives sectorielles rendent en principe uniformes les conditions de travail de base pour tous les acteurs d'un secteur donné de construction, **sortant ainsi ces conditions de la concurrence sur le facteur travail.***

- D'importants donneurs d'ouvrage, particulièrement dans le secteur industriel, ne veulent plus faire affaire avec l'Industrie de la construction. De plus en plus de citoyens cherchent également à faire construire leurs maisons en dehors de l'Industrie.
- Le coût de la main-d'œuvre favorise le travail au noir. À titre d'exemple, un travailleur qui gagne 32.15\$ de l'heure reçoit net dans ses poches 17.84\$ alors qu'il coûte 60.26 \$ à l'employeur ! Soit 3.4 fois plus !
- Selon un calcul fait par M. Pierre Fortin, à partir des données de Statistique Canada⁶, le coût de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction est 19.5 % plus élevé qu'il devrait être par rapport au coût de la vie au Québec, en comparaison avec l'Ontario.
- Non seulement le coût de la main-d'œuvre au Québec coûte plus cher que ce qu'il devrait normalement coûter par rapport à l'Ontario, mais dans le secteur du bâtiment où plusieurs métiers sont mis à contribution, il faut plus de main-d'œuvre au Québec pour réaliser les mêmes travaux !
- Au cours des dernières années il y a eu tendance à étendre l'application de R-20 à d'autres secteurs d'activités et ce, sans aucune valeur ajoutée pour les donneurs d'ouvrage, les entrepreneurs et la population.
- Les parties signataires des conventions collectives ne les appliquent pas, ce qui les déresponsabilise. Ce rôle est dévolu à la CCQ avec ses inspecteurs.
- Il est souvent plus facile pour un travailleur de l'Ontario que pour celui du Québec de travailler dans toutes les régions du Québec.
- Dans plusieurs métiers l'esprit d'appartenance des travailleurs est davantage à leur syndicat qu'à leurs employeurs.

Afin d'améliorer ce tableau, les entrepreneurs vous réclament de reprendre leur droit de gérance et de leur laisser beaucoup plus de souplesse dans leurs opérations de tous les jours.

Nous saluons le fait que la Commission sur les relations du travail devra dorénavant tenir compte dans ses décisions des incidences éventuelles sur l'efficacité de l'organisation du travail,⁷ il s'agit là d'un pas dans la bonne direction.

Si un tel système, unique au monde et aussi contraignant doit être maintenu, il faut l'améliorer en intervenant notamment au niveau du placement et de la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que dans la juridiction des métiers.

⁶ Voir annexe 2 du présent document

⁷ Article 19 du projet de loi.

Le fonctionnement du système de référence qui sera mis en place par la CCQ

La CEGQ accueille favorablement les dispositions de ce projet de loi qui visent à encadrer le placement des travailleurs. Ces dispositions contribueront à redonner aux entrepreneurs davantage de droits de gérance, ce que nous réclamons. Bien que nous soyons d'accord avec les principes prévus à ce chapitre dans le projet de loi en matière de placement de la main-d'oeuvre, nous prévoyons toutefois un danger de confier ce mandat à la CCQ sans prendre la peine d'innover et lui donner les moyens appropriés pour remplir cette délicate mission.

Commentaires et problématiques :

1. Compte tenu que certains opposants pourraient siéger au conseil d'administration de la CCQ, nous doutons que cette dernière puisse parvenir à mettre un tel outil en place ou, si elle y parvient, elle aura de la difficulté à le faire fonctionner efficacement. Ceci davantage si la CCQ doit compter uniquement sur les informations fournies par les employeurs et des travailleurs.
2. Pour qu'un tel système puisse fonctionner efficacement, il faut que les données qui servent à l'alimenter soient fiables et à l'abri des pressions des uns et des autres qui pourraient faire en sorte que les noms de personnes disponibles à l'emploi ne se retrouvent pas dans le système.
3. Ce système devrait permettre aux entrepreneurs l'accès à la main-d'œuvre disponible rapidement, en moments opportuns et sans devoir se soumettre à de nouvelles contraintes administratives.
4. Selon des données rendues publiques, une très grande partie du placement dans l'industrie se fait directement par les employeurs, sans passer par les services présentement offerts par les syndicats et la CCQ. Nous souhaitons que le système qui sera mis en place soit souple, facile d'application et ne cible que le placement que ne peuvent pas faire les employeurs.
5. Il faut se rappeler que les nombreuses tentatives du législateur pour mettre en place des structures de placement au cours des dernières années ont toutes échouées. Il faut alors faire preuve de prudence et innover pour ne pas répéter les mêmes erreurs et sombrer dans des systèmes contraignants et compliqués qui ne fonctionneront pas. En voici un court historique⁸ :
 - 1968 – Bill 290 : service mis sur pied par le ministère du Travail et de la main-d'œuvre avec carte d'identité pour les travailleurs avec le nombre d'heures travaillées les années précédentes. Placement par les syndicats et le ministère.
 - 1970 à 1972 adoption de trois décrets pour tenter de réglementer le placement (4119-70, 2711-71 et 3297-72). Critères de salariés permanents, de compétence et de région.
 - 1975 La recommandation de la Commission Cliche qui vise l'abolition des bureaux de placement syndicaux n'a jamais été mise en application. Mais l'OCQ devient responsable du placement. Elle se voit confier la gestion des bureaux de placement, incluant toute mesure telles la réglementation, l'abolition, le remplacement, etc..

⁸ Extraits d'une présentation de Me Jean Beaugard, de Lavery – Insight le 19 octobre 2011

- 1977 : Le règlement no 5 (AC 3282) crée des agences de placement contrôlées par l'OCQ. Reconnaissance des vrais travailleurs de la construction, préférence d'embauche régionale et mise sur pied d'un nouveau système de placement par l'OCQ.
 - 1982 : Adoption du Règlement sur le placement (décret 1946-82). Maintien de l'obligation de détention de certificats de classification. L'OCQ devient une agence de placement.
 - 1993 : Suite à la Loi 142, adoption du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de la construction et abolition des agences de placement. Les Bureaux de placement syndicaux ne feront plus de placement, mais de la référence de main-d'œuvre. Maintien des critères d'embauche (bassins / régions).
6. Nous retrouvons dans le présent projet de loi plusieurs concepts qui ont dû être abandonnés dans le passé. Nous sommes donc un peu inquiets du succès de l'opération, de ce qui attend les entrepreneurs et notamment des obligations qui leurs seront imposées.
7. Pour qu'un tel système soit fiable et puisse fonctionner, il doit être indépendant des informations recueillies des employeurs et des travailleurs. Il doit de plus être simple et en mesure de répondre très rapidement aux demandes des employeurs et ne pas leur imposer d'autres charges et obligations.

Recommandation no 5

Comme les mises à pied et les embauches sont la pierre angulaire d'un tel système, nous recommandons que ce système soit alimenté par une source externe aux travailleurs et aux employeurs. C'est pourquoi nous recommandons d'arrimer le système de placement de l'Industrie de la construction avec les informations détenues par l'Assurance emploi.

- a) Le premier geste que pose un travailleur de la construction (comme tous les autres) lorsqu'il perd son emploi est de se présenter au « chômage ».
- b) L'Assurance Emploi est donc rapidement informée de la disponibilité des travailleurs et du retour des prestataires sur le marché du travail.
- c) L'Assurance Emploi est de plus motivée à retourner rapidement les travailleurs à l'emploi et devrait donc collaborer à cette fin.
- d) Les informations nécessaires à la mise en place d'une banque de données fiables et en temps réel des travailleurs de la construction disponibles au travail seraient alors transmises à la CCQ pour alimenter son outil de placement.
- e) La CCQ n'aurait qu'à compléter les informations manquantes telles que le métier, le région, les compétences particulières, les années d'expérience, la spécialité du travailleur, les formations suivies, sa région, etc.

Recommandation no 6

Permettre aux employeurs de pouvoir embaucher les travailleurs de leur choix sans nécessairement passer par le Service de référence.

La juridiction des métiers

La CEGQ est d'avis que le législateur devrait également revoir la juridiction des métiers. Le Groupe de travail a de plus qualifié le règlement qui traite de la juridiction de métiers de « désuet ».

Commentaires et problématiques :

1. L'organisation du travail a un impact significatif sur le nombre de travailleurs nécessaires pour réaliser les travaux, sur la qualité des travaux et le nombre de sous-entrepreneurs requis pour les réaliser.
2. L'organisation du travail a également un impact important sur la productivité, le nombre d'heures travaillées par les salariés et, par voie de conséquence, sur le coût des projets de construction et la capacité de l'Industrie à garder ses travailleurs.
3. Une réglementation trop lourde de juridiction des métiers freine la polyvalence des travailleurs, les empêche de travailler un plus grand nombre d'heures, provoque des conflits de juridiction et entraîne une multiplication de la sous-traitance, surtout dans le secteur du bâtiment.
4. Alors que l'Industrie de la construction est souvent en pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs métiers, les statistiques de la CCQ indiquent que les salariés de la construction travaillent en moyenne 1100 heures par année et 40 % de sa main-d'œuvre quitte avant cinq (5) ans.
5. Qui plus est, des employeurs sont mis à l'amende pour avoir confié à un salarié des tâches connexes autres que celles décrites au règlement.
6. Peut-on améliorer le fonctionnement de l'Industrie de la construction où la syndicalisation est obligatoire, où il y a pénurie de main-d'œuvre, où les salariés travaillent en moyenne 6 mois par année, où les entrepreneurs généraux doivent sous-traiter davantage qu'ailleurs, sans analyser en profondeur la polyvalence des travailleurs ?

Recommandation no 7

Donner le mandat à la CCQ de réduire d'ici deux ans de façon significative (à moins de 10) le nombre de métiers réglementés. Indiquer clairement à la CCQ qu'à défaut d'une entente, le gouvernement imposera une solution.

Le champ d'application de la loi R-20

Nous accueillons favorablement l'exclusion du champ d'application de la Loi, les travaux exécutés par les bénévoles. Nous croyons toutefois qu'il faut aller beaucoup plus loin dans les exclusions et rendre beaucoup plus difficile l'assujettissement de nouveaux travaux à la Loi R-20. Pour assurer la compétitivité de notre industrie au niveau Nord Américain, il faut tendre à la déréglementer au niveau des autres provinces canadiennes. Or, nous constatons qu'il est beaucoup plus facile d'assujettir de nouveaux travaux à la Loi R-20 que d'en exclure.

Depuis les dernières années, nous avons vu l'opération des pompes à béton, la domotique et même le ménage être assujettis à la Loi R-20. Ceci à des coûts beaucoup plus élevés sans aucune valeur ajoutée pour les donneurs d'ouvrage et les

entrepreneurs. Sans compter la machinerie de production que nous souhaitons voir complètement désassujettie pour donner le choix aux donneurs d'ouvrage qui oeuvrent dans le secteur industriel de faire affaire ou pas avec des entrepreneurs de la construction. Ceci maintiendrait une pression sur l'industrie de la construction régie par R-20 pour qu'elle contrôle ses coûts et adoptent des pratiques concurrentielles. Comme c'est le cas ailleurs en Amérique du Nord.

L'application de l'article 54 de la Loi R-20

En vertu de cet article, les entrepreneurs généraux sont solidairement responsables avec leurs sous-entrepreneurs du versement des salaires dûs. Pour informer les entrepreneurs généraux de la conformité de leurs sous-entrepreneurs, la CCQ a mis en place un système de « lettres d'état de situation ».

Commentaires et problématiques :

1. Le processus d'émission de ces lettres d'état de situation est complexe et coûteux pour les entrepreneurs généraux, les entrepreneurs spécialisés et la CCQ.
2. Le processus en place retarde indûment les paiements de sommes importantes aux sous-entrepreneurs qui assument d'importantes responsabilités au niveau du paiement de la main-d'œuvre.
3. Suite à l'émission d'une lettre de conformité par la CCQ à un sous-entrepreneur, la CCQ ne s'engage pas à libérer l'entrepreneur général, ce que fait pourtant la CSST !

Recommandation no 8

Que la CCQ mette en place un processus « en ligne » pour permettre aux entrepreneurs généraux de connaître en temps réel la situation de leurs sous-entrepreneurs vis-à-vis la Commission de la construction.

Le Bureau des soumissions déposées du Québec

Le Groupe de travail mentionne dans son rapport qu'il *est souhaitable que la ministre du Travail réévalue le fonctionnement du BDSQ dans une optique d'amélioration de sa performance, et qu'elle analyse la façon dont les donneurs d'ouvrage publics devraient l'utiliser.*

Or, le BSDQ est un organisme privé qui règle les soumissions des sous-traitants ainsi que les obligations des entrepreneurs généraux vis-à-vis les sous-contrats qu'ils doivent octroyer. Son existence et son code de soumission sont autorisés par deux (2) lois⁹ dont l'application est sous la responsabilité de la ministre du Travail. Le BSDQ est à toute fin pratique une autoréglementation des sous-entrepreneurs qui leur permet « d'organiser » la concurrence entre eux. Son code de soumission et son application sont dénoncés par les entrepreneurs généraux parce que ses règles ont notamment pour effet pour effet de restreindre la concurrence. Qui plus est, le BSDQ déroge, selon nous, à plusieurs dispositions de la Loi sur la concurrence, dont notamment « *l'abus de*

⁹ Loi sur les Maîtres électriciens du Québec et la Loi sur les Maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec.

position dominante », « *la vente liée* » et « *la collaboration entre concurrents pouvant avoir des effets anticoncurrentiels* ». Il est de plus source de conflits et de déchirement des associations patronales.

Il est de plus pertinent de noter que l'OCDE¹⁰ s'est penchée sur les autoréglementations mise en place par des associations. « *Toute réglementation élaborée par ses assujettis peut être extrêmement fructueuse sous l'angle de la pertinence des normes techniques et de leur adaptation à l'évolution technique. Toutefois, on court le risque, très marqué, que les règles élaborées par des associations sectorielles ou professionnelles n'aient un impact anticoncurrentiel.* »

Comme toute autoréglementation permise par le législateur, ce dernier doit en examiner le contenu et son application. Ce qui manifestement fait défaut au Québec dans le cas du Bureau des soumissions déposées du Québec, qui a pourtant un effet important sur les marchés publics.

Commentaires et problématiques

1. Suite aux nombreux constats et études provenant des entrepreneurs généraux à l'effet que la BSDQ réduit la concurrence Plusieurs ministres du Travail se sont impliqués dans le fonctionnement du BSDQ sans succès.
2. Le rapport du ministère du Travail, dont la première recommandation est d'assurer une représentation appropriée des entrepreneurs généraux aux instances du BSDQ, n'a jamais été mise en application.
3. Le médiateur nommé par le ministre du Travail pour appliquer cette recommandation a dû mettre fin à son mandat, sans avoir réussi.
4. Un autre ministre du Travail a ordonné au BSDQ de revoir ses règles. Ce qui a été fait, mais sans que le BSDQ modifie de façon signifiante ses règles.
5. Le Bureau de la concurrence du Canada, saisi du dossier, demande l'intervention du ministre du Travail puisqu'il s'agit d'une conduite réglementée par des lois dont l'application relève de la ministre.
6. Comment expliquer qu'un organisme privé réussisse à forcer le dépôt des soumissions de la plupart des sous-entrepreneurs dans son système, nonobstant la volonté des donneurs d'ouvrage, sans représentation de toutes les parties prenantes (incluant les donneurs d'ouvrage), sans aucune imputabilité ni obligation de reddition de compte ?

Recommandation no 9

Que la ministre du Travail demande au Bureau de la concurrence du Canada de se prononcer sur le fonctionnement du Bureau des soumissions déposées du Québec. Et que par la suite, que l'entente du BSDQ et ses règles de gouvernance soient revues à la lumière des recommandations du Bureau de la concurrence.

¹⁰ OCDE Manuel pour l'évaluation de la concurrence. Voir annexe 1 du présent mémoire pour le texte complet.

Chapitre 3 : L'imputabilité et la reddition de compte des associations qui perçoivent des cotisations

En matière de reddition de compte, nous saluons l'introduction de l'article 93.1 qui oblige les associations désignées dans la Loi de tenir une comptabilité distincte des fonds qu'elles perçoivent en guise de cotisations provenant des relations du travail dans la construction. Nous croyons également que la publication de ces états financiers est essentielle pour la transparence et conforme aux meilleures pratiques en matière de gestion de fonds qui s'apparentent à des fonds publics.

Commentaires et problématiques :

Le Groupe de travail recommande de revoir le financement des associations patronales; nous comprenons que cet aspect devra être traité dans une autre instance. Nous désirons toutefois souligner ces problématiques de mode de financement et de gouvernance qu'il faut corriger afin de s'approcher des meilleures pratiques et encourager la productivité sur les chantiers de construction.

1. Les associations sectorielles d'employeurs se répartissent les cotisations patronales (10 M\$) au prorata des heures travaillées et du nombre d'employeurs. Bien qu'elles devront faire preuve de transparence et publier leurs états financiers, elles ne sont pas véritablement imputables de l'utilisation qu'elles en font et n'ont de compte à rendre.
2. Le mode de financement des associations patronales est basé sur le nombre d'heures déclarées et sur le nombre d'employeurs.
3. Plus d'heures travaillées pour un même travail et plus d'employeurs impliqués, signifient plus de revenus pour les associations patronales. Par conséquent, moins l'industrie de la construction est productive, plus les associations patronales sectorielles perçoivent de cotisations !
4. Par ailleurs, les associations sectorielles d'employeurs ne sont pas toutes représentatives des employeurs qu'elles représentent au niveau des relations du travail. D'ailleurs aucune association d'entrepreneurs au Québec ne peut revendiquer représenter l'ensemble des entreprises pour qui elles négocient les relations du travail.
5. Qui plus est, les structures administratives et de gouvernance de certaines associations sectorielles d'employeurs ne prévoient pas de représentation à leur conseil d'administration aux employeurs qui cotisent aux fins de relations du travail.
6. En fait, la grande majorité des employeurs qui cotisent aux fins de relations du travail n'ont aucune représentativité aux conseils d'administration des associations sectorielles d'employeurs et ne sont pas invités à l'assemblée générale annuelle de l'association.

Recommandation no 10

Revoir la représentativité patronale de la construction avec un cadre de gouvernance mieux adapté à la réalité de l'industrie et aux intérêts des parties prenantes.

Chapitre 4 : Moderniser la représentativité patronale

Le Groupe de travail reconnaît l'importance de l'Industrie de la construction pour les donneurs d'ouvrage qui oeuvrent dans le secteur industriel et leur dépendance face aux marchés extérieurs de même que l'impact de l'industrie de la construction sur le niveau des investissements. Toutefois, une fois ces constats faits, le Groupe de travail ne va pas plus loin !

Commentaires et problématiques :

1. Le rapport sur la Gaspésia mentionne que la plupart des employeurs de la construction ne se sentent pas concernés par les relations de travail de leur industrie puisqu'ils ne se font pas concurrence sur les coûts de la main-d'œuvre et ont tendance à refiler les coûts aux donneurs d'ouvrage.
2. Dans les faits, une très faible proportion d'employeurs participent au processus de négociation des conventions collectives (réunions d'information, ratifications des conventions, etc..). Il ne faut donc pas compter sur les employeurs de l'Industrie pour intervenir de façon significative dans les relations du travail, améliorer la productivité et réduire les coûts de la main-d'œuvre.
3. Par ailleurs, les associations patronales ont parfois des difficultés à recruter des entrepreneurs pour négocier les conventions collectives, de peur de représailles pour leurs propres entreprises.
4. Le processus de consultation des donneurs d'ouvrage proposé par le Groupe de travail, soit une consultation aux quatre (4) ans, est insuffisant puisqu'il ne donne pas une réelle influence aux donneurs d'ouvrage, qui, en bout de piste, non seulement paient la facture, mais voient également leur compétitivité affectée sur les marchés internationaux par les coûts de construction.
5. Les parties prenantes patronales de l'Industrie de la construction : (les donneurs d'ouvrage, les entrepreneurs généraux, les entrepreneurs spécialisés, etc.) ne disposent pas de mécanisme pour échanger, se concerter, établir des priorités et des objectifs. De plus, le monde patronal ne dispose pas d'instance pour évaluer les coûts de construction et notre productivité et les comparer avec ce qui se fait ailleurs. Bref, malgré l'importance et l'ampleur de l'Industrie de la construction et son impact sur tous les secteurs économique du Québec, le monde patronal n'est pas vraiment organisé pour travailler à améliorer les façons de faire, favoriser les innovations, supporter la recherche, faire du « bench marking », etc.
6. Pour assurer une représentativité adéquate de la partie patronale de l'Industrie de la construction et améliorer l'équilibre entre les parties, il faut aller beaucoup plus loin que simplement exiger des meilleures pratiques au niveau de la présentation des états financiers.

Recommandation no 11

Moderniser la partie patronale en y faisant une place aux autres parties prenantes patronales de l'industrie de la construction dont les donneurs d'ouvrage, puisqu'ils sont en bout de ligne les véritables payeurs.

1. Cette nouvelle entité patronale à laquelle siégeront les donneurs d'ouvrage pourra :
 - a) Établir le mode de financement de l'instance patronale de la construction.

- b) Percevoir les cotisations.
- c) Établir, de concert avec les associations sectorielles, les budgets nécessaires au fonctionnement des services de relations du travail des associations sectorielles d'employeur.
- d) Commander des études de productivité et de compétitivité de l'Industrie par rapport à ce qui existe ailleurs au Canada et en Amérique de Nord.
- e) Mettre en commun certains services patronaux offerts aux employeurs.
- f) Mettre à la disposition des associations sectorielles des négociateurs externes chevronnés pour les appuyer et pour ne pas exposer les employeurs.
- g) Pourra établir des stratégies de négociation et de communication en vue du renouvellement des conventions collectives.
- h) Négocier les aspects du tronc commun des conventions collectives.

2. Ainsi le conseil d'administration de cette nouvelle entité patronale pourrait être formé de 10 personnes plus un président(e) provenant des organismes suivants

- a) Un représentant de l'ACQ
- b) Un représentant de l'ACRGQTQ
- c) Un représentant de l'APCHQ
- d) Un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés
- e) Un représentant de l'association qui représente les entrepreneurs généraux (CEGQ)
- f) Cinq représentants des donneurs d'ouvrage nommés par le ministre. Ainsi, la ministre du Travail pourrait choisir parmi les candidats recommandés par des organismes, tels : le Conseil du patronat du Québec, l'Association des manufacturiers du Québec, la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, la Chambre de commerce du Québec, du ministère des Transports, du Conseil du trésor, d'Hydro-Québec, de l'Association des consommateurs, de la Société immobilière du Québec, des cégeps et des universités, hôpitaux, Boma, IDU, etc..

Chapitre 5 : Recommandations

Recommandation no 1

Abolir le paritarisme qui est loin d'avoir fait ses preuves et instaurer un conseil d'administration formé exclusivement (ou en très grande majorité) d'administrateurs indépendants¹¹. Créer des comités de travail où les représentants des associations patronales et syndicales pourront faire des recommandations au conseil d'administration.

Recommandation no 2

À défaut d'un conseil d'administration formé exclusivement d'administrateurs indépendants nous recommandons la création d'un conseil d'administration mixte,

¹¹ Administrateur indépendant : une personne ou l'employeur qui l'emploie ne reçoivent pas de cotisations perçues par la CCQ et n'est pas un fournisseur de biens ou de services de la CCQ. (mis à part les publicités que pourrait prendre la CCQ dans les revues des ces organisations au même titre que dans les autres organisations de l'Industrie de la construction)

formé majoritairement de représentants d'associations syndicales et patronales sectorielles à condition d'y prévoir également un nombre significatif d'administrateurs indépendants¹² provenant d'autres associations de la construction et de donneurs d'ouvrage.

Recommandation no 3

Dans un conseil d'administration mixte, remplacer le représentant de l'association d'employeurs (AECQ) par un représentant de l'association qui représente les entrepreneurs généraux (CEGQ).

Recommandation no 4

Que la CCQ instaure un processus de médiation pour tenter de régler avec les employeurs les problématiques reliées à la gestion des conventions collectives et de certaines exigences réglementaires.

Recommandation no 5

Comme les mises à pied et les embauches sont la pierre angulaire d'un tel système, nous recommandons que ce système soit alimenté par une source externe aux travailleurs et aux employeurs. C'est pourquoi nous recommandons d'arrimer le système de placement de l'Industrie de la construction avec les formations détenues par l'Assurance emploi.

Recommandation no 6

Permettre aux employeurs de pouvoir embaucher les travailleurs de leur choix sans nécessairement passer par le Service de référence.

Recommandation no 7

Donner le mandat à la CCQ de réduire d'ici deux ans de façon significative (à moins de 10) le nombre de métiers réglementés. Indiquer clairement à la CCQ qu'à défaut d'une entente, le gouvernement imposera une solution.

Recommandation no 8

Que la CCQ mette en place un processus via Internet pour permettre aux entrepreneurs généraux de connaître en temps réel la situation de leurs sous-entrepreneurs vis-à-vis la Commission de la construction.

Recommandation no 9

Que la ministre du Travail demande au Bureau de la concurrence du Canada de se prononcer sur le fonctionnement du Bureau des soumissions déposées du Québec. Et que par la suite, que l'entente du BSDQ et ses règles de gouvernance soient revues à la lumière des recommandations du Bureau de la concurrence.

Recommandation no 10

Revoir la représentativité patronale de la construction avec un cadre de gouvernance mieux adapté à la réalité de l'industrie et aux attentes des parties prenantes.

¹² Idem

Recommandation no 11

Moderniser la parte patronale en y faisant une place aux autres parties prenantes patronales de l'industrie de la construction dont les donneurs d'ouvrage, puisqu'ils sont en bout de ligne les véritables payeurs.

Annexe 1 - Extraits du Manuel pour l'évaluation de la concurrence publié par l'OCDE

4.3.1 Autoréglementation et coréglementation

Avantages attendus de ces dispositions Les pouvoirs publics peuvent choisir d'assumer eux-mêmes l'entière responsabilité de la conception et de la mise en oeuvre d'un dispositif réglementaire ou de confier certains aspects de ces tâches à une association représentant une branche d'activité ou une profession. Lorsqu'une association de ce type assume la responsabilité intégrale de la réglementation de la conduite de ses membres sans soutien législatif ou réglementaire de la part des pouvoirs publics (et souvent à la demande pressante de ces derniers), on parle d'« autoréglementation ». En revanche, lorsque l'État appuie par des textes législatifs ou réglementaires des règles élaborées par l'association ou en collaboration avec celle-ci, on parle de « coréglementation ».

La coréglementation peut comporter d'importants avantages pour les pouvoirs publics essayant de réglementer la conduite de certains secteurs, particulièrement dans le contexte d'une branche d'activité ou d'une profession n'ayant jamais auparavant été soumise à une réglementation. La participation de l'association représentant la branche ou la profession peut conférer une crédibilité à la structure de réglementation aux yeux de ceux auxquels elle s'appliquera. Cette crédibilité tient à ce que le gouvernement est perçu tirant parti des compétences et de la connaissance du secteur que nul ne saurait contester aux praticiens concernés. Cette formule est donc de nature à séduire le gouvernement, qui se retrouve dispensé d'acquérir lui-même l'expertise nécessaire en ce qui concerne aussi bien le marché considéré que les qualifications et obligations des praticiens.

Les pouvoirs publics sont à même d'élaborer des structures de coréglementation pour un coût sensiblement moindre que ce qu'exigerait l'élaboration d'une solution relevant entièrement de leur responsabilité. Cela peut être le cas dans la mesure où l'on peut persuader les membres de la profession d'établir des organes de réglementation et de discipline qui exercent certaines fonctions importantes de régulation sans pour autant être financés sur les deniers de l'État ou en bénéficiant seulement d'un financement relativement limité.

Nature et étendue de l'impact anticoncurrentiel

Toute réglementation élaborée par ses assujettis peut être extrêmement fructueuse sous l'angle de la pertinence des normes techniques et de leur adaptation à l'évolution technique. Toutefois, on court le risque, très marqué, que les règles élaborées par des associations sectorielles ou professionnelles n'aient un impact anticoncurrentiel. Dans bien des cas, il s'agira d'effets imprévus découlant d'efforts pour atteindre des objectifs légitimes. Par exemple, des conditions rigoureuses de qualification peuvent être introduites à des fins de protection des consommateurs, mais peuvent (notamment lorsque les praticiens en place en sont exemptés) limiter indirectement l'entrée sur le

marché. Certaines règles « d'inspiration éthique », comme les restrictions à l'encontre à la publicité sur les prix, peuvent réduire la capacité des producteurs à se concurrencer. L'intention peut donc être d'avantager les membres de la profession ou du secteur, en invoquant l'intérêt général pour dissimuler la finalité sous-jacente de la réglementation.

Lorsqu'on réalise une évaluation d'impact sur la concurrence dans de telles circonstances, il est impératif d'évaluer la réglementation en fonction de ses effets attendus, au lieu de s'attacher uniquement au but affiché ou se borner à apprécier les motivations de ceux qui la proposent. Lorsqu'on évalue les obstacles à la concurrence, il faut adopter une démarche analytique qui tienne compte des coûts et des avantages pour les consommateurs et qui s'appuie sur des éléments empiriques. Il peut être utile de se poser trois questions dans ce contexte. (1) À quel préjudice spécifique pour les consommateurs, l'obstacle est-il censé remédier ? (2) La restriction proposée est-elle convenablement proportionnée au préjudice ? Enfin, (3) le préjudice pour le consommateur que la restriction cherche à prévenir est-il plus grave que la perte subie par le consommateur du fait de la limitation de la concurrence ? Cette troisième question est une composante essentielle de l'analyse lorsqu'il s'agit d'évaluer des restrictions dans le cadre d'une autoréglementation ou d'une coréglementation.

Le problème de la mise en place de réglementations anticoncurrentielles retiendra sans doute particulièrement l'attention lorsque l'association représentant une branche d'activité ou une profession joue un rôle dominant dans l'élaboration des règles de conduite à suivre. Par exemple, les règles relatives à l'exercice de la profession d'avocat proscrivent traditionnellement le « bradage des prix », « la sollicitation », la constitution de sociétés d'avocats spécialisés ou le recrutement à titre de salarié de ces praticiens, ainsi que la plupart des formes de publicité. Dans bien des cas, ces restrictions ont été levées à la suite de réformes qui ont conduit les pouvoirs publics à jouer un plus grand rôle dans la réglementation de cette profession.

Indications d'utilisation et solutions de rechange

Tout dispositif efficace de coréglementation suppose l'existence d'une association représentant une branche d'activité ou une profession et comptant de nombreux membres parmi les assujettis à la réglementation. L'association doit également jouir d'un assez grand prestige aux yeux de ses membres afin de pouvoir infliger des sanctions suffisamment lourdes (dont l'exclusion) à ceux qui ne se conforment pas à la réglementation. L'existence de sanctions suffisamment lourdes est par ailleurs indispensable pour assurer la crédibilité de la réglementation aux yeux des consommateurs. Le gouvernement devrait agir de manière à prévenir toutes tentatives de l'association représentant une branche d'activité ou une profession d'utiliser ses pouvoirs de coréglementation de manière anticoncurrentielle. A cet effet, le ministre compétent pourra notamment être habilité à rejeter un code de conduite en y substituant le cas échéant une réglementation publique au cas où l'association persisterait à lui soumettre des textes inacceptables.

Annexe 2 – Rémunération par heures travaillées Québec – Ontario secteur construction

23 mai 2011

Le tableau ci-dessous est extrait de la banque de données CANSIM, de Statistique Canada, (tableau 383-0011). Il montre 1) que la rémunération globale dans la construction au Québec est 8,9 % plus élevée qu'en Ontario (car $32,34/29,69 = 1,089$), et ceci malgré un coût de la vie 11 % plus bas chez nous et 2) qu'elle est 27,2 % plus élevée que dans l'ensemble du secteur privé québécois (car $32,34/25,42 = 1,272$), alors qu'en Ontario elle est supérieure de seulement 6,5 % à celle de l'ensemble du secteur privé ontarien (car $29,69/27,89 = 1,065$).

Si la rémunération globale dans la construction au Québec était elle aussi supérieure de 6,5 % à celle de l'ensemble du secteur privé (comme en Ontario), elle serait égale à $25,42 \times 1,065 = 27,06$ plutôt qu'à 32,34. Comme $32,34/27,06 = 1,195$, on peut dire que la rémunération dans la construction au Québec est supérieure de 19,5 % à ce qu'elle devrait être (en prenant l'Ontario comme base de référence).

Tableau. Rémunération totale (salaires, traitements et avantages sociaux) par heure travaillée au Québec et en Ontario en 2010 (en dollars)

Secteur	Québec	Ontario
Construction	32,34	29,69
Ensemble du secteur privé	25,42	27,89

Source : Statcan, tableau CANSIM 383-0011.

PF