

LE PLACEMENT SYNDICAL ET LE RAPPORT MENSUEL

Le placement syndical est interdit dans l'industrie de la construction

À la suite de la première décision rendue dans le dossier [2017QCCQ7152](#) à l'encontre d'un syndicat qui avait contrevenu à la loi R-20 concernant l'interdiction de faire du placement syndical, l'équipe des relations du travail de l'Association de la construction du Québec souhaite vous faire un rappel de vos droits concernant la référence de la main-d'œuvre.

En 2011, le gouvernement adoptait la loi 33 visant à éliminer le placement syndical dans l'industrie de la construction. En effet, l'objectif principal de cette loi visait à introduire un nouveau mécanisme de référence de la main-d'œuvre en éliminant le placement syndical. Cette loi prévoit également des sanctions pénales pour quiconque tenterait d'imposer à un employeur l'embauche de salariés déterminés.

En fait, l'article 119.0.1 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* interdit à tout délégué de chantier ou tout autre représentant d'une association de référer de la main-d'œuvre autrement que par l'intermédiaire du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. La loi prévoit une amende de 1 039 \$ à 2 079 \$ dans le cas d'une personne physique et de 2 107 \$ à 4 215 \$ dans les autres cas, lorsqu'il y a contravention à cet article.

Également, toute personne déclarée coupable de l'infraction prévue à l'article 119.0.1 devient inhabile à diriger ou représenter une association représentative durant les cinq années qui suivent le prononcé de la sentence.

Autrement dit, le placement syndical est strictement prohibé. D'ailleurs, dans la décision précitée, la Cour du Québec a statué qu'un représentant syndical qui se présentait à plusieurs reprises sur un chantier et qui proférait des menaces à un employeur en vue de le contraindre à embaucher un de ses membres contrevenait à la loi R-20.

Recommandations :

Nous vous invitons à être attentif sur vos chantiers et à rapporter tout événement ou comportement que vous jugez inopportun. Si vous jugez que vous êtes victime de placement syndical illicite, nous vous invitons à remplir le [formulaire de plainte](#) et à le transmettre à la CCQ.

Nos conseillers en relations du travail sont également à votre disposition pour vous soutenir dans ce type de démarche.

Rapport mensuel, évitez des frais supplémentaires

Tous les employeurs assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20) doivent transmettre un rapport mensuel à la Commission de la construction du Québec (CCQ) sur leurs activités de construction.

Le rapport ainsi que le paiement doivent être transmis à la CCQ au plus tard le 15 de chaque mois et il couvre la période mensuelle de travail du mois précédent. La période mensuelle de travail se termine le dernier samedi du mois et débute le dimanche qui suit le dernier jour de la période précédente.

Conséquence d'un rapport ou d'un paiement en retard

Lorsque le rapport mensuel est transmis en retard, un employeur peut se voir émettre une poursuite pénale pour un montant allant de 422 \$ à 1 686 \$ dans le cas d'un individu et de 1 054 \$ à 5 269 \$ dans les autres cas.

Toutefois, depuis quelque temps, plusieurs employeurs nous ont transmis des réclamations civiles assorties d'une pénalité de 20 % du montant dû et d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale*, qui est actuellement de 6 %, lorsqu'un rapport mensuel était transmis en retard.

La CCQ est-elle justifiée d'émettre des pénalités de 20 % lorsqu'un rapport mensuel est transmis en retard ?

Tout d'abord, la pénalité civile de 20 % est applicable en cas d'omission de transmettre le rapport mensuel. Ainsi, la jurisprudence définit cette disposition législative comme étant une mesure d'exception qui doit être interprétée de façon stricte et rigoureuse. C'est dans cet ordre d'idée que les tribunaux ont statué que cette pénalité pouvait être exigible dans les cas où l'employeur faisait réellement défaut de transmettre son rapport mensuel. En effet, visant clairement l'élimination de tout travail non déclaré, le législateur a octroyé ces pouvoirs exceptionnels à la CCQ, afin de réprimer sévèrement les employeurs qui omettraient de transmettre leur rapport mensuel. Évidemment, un lien avec la lutte au travail au noir vient d'autant plus légitimer ce type de sanction civile.

Ceci étant dit, imposer une pénalité civile de 20 %, dans les cas où le rapport mensuel est transmis en retard nous semble être une application très stricte de la loi et reflète difficilement l'intention du législateur. Malheureusement, aucun cas n'a été présenté devant les tribunaux à ce jour. Toutefois, nous croyons que ce type d'application passerait difficilement le test des tribunaux. D'autant plus que la loi R-20 prévoit déjà une sanction pénale pour ce type d'infraction, tel que précisé plus haut.

Ainsi, si vous recevez ce type de pénalité pour un rapport mensuel transmis en retard, nous vous invitons à contacter le conseiller en relations du travail de votre région, afin qu'il vous fournisse tout le soutien nécessaire.

Si vous avez des questions, communiquez avec le conseiller en relations du travail de votre région.

acq.org