



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux
et la CSN-Construction

à la Commission de l'économie et du travail

dans le cadre de la consultation
sur le projet de loi n° 152

Le 15 janvier 2018

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction.....	5
1. Des solutions qui ratent leur cible, d'autres qui briment des droits fondamentaux	7
2. Protection des lanceurs d'alerte une mesure inefficace sans la sécurité d'emploi	8
3. Aux travailleurs vulnérables à payer pour l'illégalité de leurs employeurs?	11
4. Délais de prescription allongés : une épée de Damoclès pendant trois ans?	12
5. « Susceptible de provoquer » de la confusion	13
6. Réunions illégales sur les chantiers : une atteinte aux libertés fondamentales	15
7. Montant des sanctions pénales : une façon d'affaiblir les associations?	18
8. Exit l'expérience au conseil d'administration : une décision de bonne gouvernance?	19
8.1 Gouvernance CCQ.....	19
8.2 Gouvernance de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail(CNESST).....	21
Conclusion	23

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4 500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

La CSN-Construction regroupe 13 syndicats régionaux représentant quelque 12 000 travailleuses et travailleurs occupant différents métiers ou occupations dans l'industrie de la construction.

La CSN et la CSN-Construction se sont toujours fait un devoir de participer aux différentes consultations touchant l'industrie de la construction auxquelles elles étaient conviées. À travers les différentes recommandations soumises et les mécanismes suggérés, nous retrouvons une constance dans les positions développées. Celles-ci reposent, entre autres, sur les principes suivants : l'élimination de l'intimidation et de l'exclusion, l'affirmation du pluralisme syndical, le respect des compétences professionnelles, le droit à la libre négociation pour toutes les organisations syndicales, la priorité régionale d'embauche et les règles de mise à pied et de rappel au travail.

Notre participation à la présente consultation s'inscrit dans cette volonté, exprimée à maintes reprises, de permettre aux salarié-es de la construction de travailler dans un milieu sain, conformément aux ententes signées par les parties lors des négociations et aux règles de santé et de sécurité du travail. Un milieu où il est possible de gagner sa vie honnêtement sans subir de l'intimidation, du harcèlement et de l'exclusion. Nous vous remercions de nous permettre d'exprimer notre point de vue sur le projet de loi n° 152.

1. Des solutions qui ratent leur cible, d'autres qui briment des droits fondamentaux

Ce qu'il faut changer, selon nous, ce sont les règles du jeu, le système qui fait que la loi de la jungle existe dans l'industrie de la construction. Si des hommes ont pu commettre tel ou tel crime contre les travailleurs, pratiquer la violence, brimer la liberté syndicale, faire congédier, extorquer et tout bousculer sur leur passage, c'est que le système y incitait¹.

La CSN et la CSN-Construction approuvent et appuient le gouvernement dans ses objectifs d'assainir les pratiques dans l'industrie de la construction au Québec afin, notamment, d'éliminer tant la corruption dans l'octroi et la gestion des contrats publics que l'intimidation sur les chantiers. Il va sans dire que si la corruption est une gangrène de la démocratie, l'intimidation dans les milieux de travail est une fin de vie pour les associations syndicales. En ce sens, le projet de loi n° 152, Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail, afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau, poursuit des buts louables dont l'atteinte ne doit plus être repoussée.

En effet, depuis les années soixante, la CSN et la CSN-Construction (alors la Fédération nationale des syndicats du bois et du bâtiment) ont dénoncé sur de nombreuses tribunes la malversation dans l'industrie de la construction, la présence du crime organisé ainsi que la violence sur les chantiers de construction. Elles ont milité pour que la lumière se fasse sur les pratiques frauduleuses et violentes qui sévissaient sur les chantiers. En 2011, lors de la consultation sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, elles réclamaient que « dans les circonstances, une enquête publique et indépendante demeure la solution pour faire toute la lumière sur ce secteur vital pour le Québec afin d'y apporter les changements nécessaires. » De tout temps, elles ont voulu protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie contre toutes pratiques illégales qui pouvaient mettre en danger leur santé, leur sécurité, mais aussi leur droit fondamental à la liberté syndicale et au travail.

Le gouvernement a depuis lors, et à plus d'une reprise, pris cet épineux dossier à bras-le-corps, que ce soit lors du Rapport Gold en 1970, de la Commission Cliche en 1974, de l'enquête sur la Gaspésia en 2005 ou, plus récemment, en mettant en branle la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

La CSN et la CSN-Construction peuvent ainsi témoigner des succès comme des échecs des moult mesures prises à travers le temps qui font en sorte qu'aujourd'hui encore, il faille légiférer pour notamment protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie.

Il serait malheureux que l'occasion qui nous est donnée ne nous permette pas de mettre en œuvre les solutions afin que les règles du jeu soient changées et que le système soit enfin efficient pour protéger les travailleuses et travailleurs de l'industrie.

¹ *L'industrie de la construction : une industrie à civiliser*, Mémoire final de la Confédération des syndicats nationaux devant la Commission d'enquête sur la liberté syndicale dans la construction, déposé à Québec, le 23 septembre 1974.

En ce sens, la CSN et la CSN-Construction soutiennent le gouvernement dans la poursuite des objectifs recherchés par le projet de loi n° 152. Cependant, elles demandent de modifier certaines des solutions proposées afin que les objectifs soient d'une part, atteints, et d'autre part, qu'elles ne briment pas indûment les droits fondamentaux des salarié-es et des associations. Il est utile de rappeler que la spécificité des rapports collectifs de travail dans l'industrie de la construction, l'absence d'un réel droit de grève sans loi anti-briseurs de grève, l'inexistence de sécurité d'emploi et la mobilité des travailleurs qui voguent d'un employeur à un autre appellent à une analyse différente des relations de travail que celle applicable dans le restant du monde du travail québécois.

2. Protection des lanceurs d'alerte : une mesure inefficace sans la sécurité d'emploi

La collusion et la corruption sont des actes commis secrètement. Il est donc difficile de les détecter sans signalement. C'est le cas au Québec comme ailleurs. Les personnes qui œuvrent au sein d'une organisation ou qui travaillent avec celle-ci sont souvent les mieux placées pour devenir des "lanceurs d'alerte" et pour fournir aux organismes de surveillance et de contrôle les informations dont ils ont besoin pour ouvrir une enquête.

Hélas, la plupart ne signalent pas les actes répréhensibles dont ils sont témoins, notamment parce qu'ils craignent les représailles de la part des individus fautifs ou des organisations dont ils dénonceraient les failles. L'expérience internationale tend à démontrer que lorsqu'ils ne sont pas suffisamment protégés, les lanceurs d'alerte sont d'avantages victimes de représailles : harcèlement, menaces, stagnation professionnelle, rétrogradation, perte d'emploi, poursuites judiciaires, etc².

Le rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (CEIC) a constaté que le rôle des lanceurs d'alerte était essentiel pour prévenir les pratiques de malversations dans l'industrie de la construction. Les articles 2 et 23 du projet de loi n° 152 ainsi que l'article 44 du projet de loi n° 162, Loi modifiant la Loi sur le bâtiment et d'autres dispositions législatives, afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau, visent à créer des protections contre les représailles des employeurs à l'égard des lanceurs d'alerte. Pour ce faire, le projet de loi emprunte la voie pavée de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail qui offre un mécanisme de protection instaurant une présomption réfragable que la travailleuse ou le travailleur ayant dénoncé un acte répréhensible ait été victime de représailles s'il est notamment rétrogradé, congédié ou suspendu.

Ce mécanisme s'applique généralement de façon efficace devant les tribunaux spécialisés en droit du travail puisque, dans la très grande majorité des milieux de travail, il est aisé de démontrer que l'ancienneté pour l'embauche, l'octroi de poste, le rappel au travail, la mise à pied ou autrement n'ont pas été respectés et que cela constitue dès lors des représailles.

² Rapport final de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction, 2015, Tome 3, p. 109.

Or, dans l'industrie de la construction, une telle protection est pratiquement dénuée d'effets et ne pourra assurer les objectifs par la mesure de protéger le lanceur d'alerte puisqu'il existe très peu de protection de sécurité de l'emploi.

Malgré la modification de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail, il sera impossible de démontrer l'existence de représailles par un employeur parce qu'aucune règle ne l'oblige à réembaucher le salarié. À l'exception de certains métiers ainsi que du secteur résidentiel dont la convention collective offre jusqu'à douze mois de droit de rappel au salarié préférentiel, le droit de priorité de rappel ou de mise à pied par ancienneté est pratiquement inexistant.

Il suffit tout simplement pour l'employeur des trois autres secteurs d'attendre que quinze jours ou un mois se soient écoulés avant d'embaucher un salarié-e aux compétences équivalentes. Nul besoin de mettre à pied, de congédier ou de sanctionner : il suffit d'attendre généralement la fin de l'exécution des travaux liée à sa tâche ou de faire appel à un sous-traitant pour combler la tâche entre-temps.

Inutile de faire le tour des nombreuses stratégies existantes pour éviter que le non-réemploi d'un lanceur d'alerte puisse être qualifié de représailles, puisque de nouvelles stratégies se créeront tant qu'il n'y aura pas de protection minimale de la sécurité d'emploi dans l'industrie.

En ce même sens, l'existence des dispositions pénales sanctionnant l'employeur qui exercerait de telles représailles à l'égard d'un lanceur d'alerte ne sera pas plus efficace puisqu'il sera d'autant plus difficile de démontrer l'existence de représailles par preuve hors de tout doute raisonnable. Qui voudra donc, dans ces circonstances, mettre son emploi en jeu pour dénoncer, par exemple, du travail non déclaré?

Malgré les garanties de confidentialité de l'identité des lanceurs, celles-ci s'avéreront insuffisantes dans nombre de petits et moyens milieux de travail ainsi que dans certaines régions où le bassin d'employeurs est limité. Des déductions sur l'identité des lanceurs d'alertes peuvent facilement être inférées selon la nature de l'information dévoilée à la Commission de la construction du Québec (CCQ). La peur, fondée ou non, de pouvoir être identifié sera de toute façon généralement suffisante pour réfréner toute envie de dénoncer un employeur.

Dans un autre ordre d'idées, la CSN et la CSN-Construction se demandent comment de telles protections pourraient être mises en place. Même si le lanceur d'alerte obtenait un droit à la réintégration en emploi, devrait-il y avoir un emploi disponible pour être réintégré ou le serait-il en lieu et place d'un autre salarié? Lequel salarié devrait céder sa place puisqu'il n'y a pas de règle d'ancienneté ni d'octroi de poste? Serait-il réintégré pour un seul contrat de quelques jours? La règle conventionnelle dans les quatre secteurs veut que le salarié qui obtient un droit à une réintégration à la suite d'une décision d'un tribunal alors qu'il n'y a pas d'emploi disponible, a un droit de rappel à la condition qu'il ne se soit pas écoulé cinq mois après une telle décision ou qu'il n'ait pas été embauché par un autre employeur entre-temps. Ce droit à la réintégration dans l'état actuel des choses est donc très limité. Le présent projet de loi ne répond pas à cette problématique toujours pour la même raison : les règles usuelles de protection en droit du travail présument de l'existence d'une protection de la sécurité d'emploi.

Depuis des décennies, la CSN et la CSN-Construction militent pour que les travailleuses et travailleurs de la construction aient, malgré la nature de leur industrie, le droit à la sécurité d'emploi comme la majorité des salarié-es québécois afin qu'ils puissent, à leur tour, ne plus être assujettis à l'arbitraire. D'ailleurs, cette règle de l'arbitraire dans l'embauche et l'absence de sécurité d'emploi sont autant de facteurs générateurs de tensions, d'intimidation et de menaces sur les chantiers que le présent projet de loi vise à éliminer.

La CSN et la CSN-Construction conviennent que les lanceurs d'alerte sont essentiels dans l'industrie de la construction pour contrer la corruption, l'intimidation et le travail non déclaré. Mais tant que les racines du problème n'auront pas été réglées et que les salarié-es de la construction seront assujettis à l'arbitraire des employeurs, les remèdes choisis ne s'attaqueront qu'aux symptômes et n'enrayeront pas le malaise.

Le gouvernement est justifié dans le présent contexte de légiférer pour introduire de telles règles, tout comme il l'a déjà fait pour protéger certains aspects de la sécurité d'emploi. En effet, la loi R-20 prévoit des règles de priorité d'emploi pour les délégués de chantier tandis que le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction³ édicte des critères de priorisation d'embauche.

Si certaines règles existent déjà, c'est donc la preuve qu'il est possible d'en imaginer qui soient applicables à toutes les occupations et métiers de la construction afin d'offrir enfin aux salarié-es une protection contre l'arbitraire pour la dénonciation des pratiques illégales de leurs employeurs.

Recommandation

C'est ainsi que la CSN et la CSN-Construction appuient l'adoption des articles 2 et 23 du projet de loi à la condition que le gouvernement modifie la loi R-20 afin d'y inclure des mécanismes qui assureraient un droit de rappel au travail et une sécurité d'emploi pour les salarié-es de la construction.

La CSN et la CSN-Construction recommandent la création d'un comité chapeauté par la CCQ où toutes les associations seront représentées. Ce comité aurait pour mandat de déterminer des règles de sécurité d'emploi et d'ancienneté et devrait avoir terminé ses travaux en juin 2018.

³ RLRQ c R-20, r 6.1.

3. Aux travailleurs vulnérables à payer pour l'illégalité de leurs employeurs?

La CSN et la CSN-Construction appuient les objectifs d'annihiler le travail non déclaré. Mais l'article 16 du projet de loi n° 152 prévoit que le salarié-e qui recevra un paiement de salaire ou d'avantages non déclarés sera passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$.

Or, les travailleuses et travailleurs n'ont pas à payer pour le comportement illégal des employeurs. Le projet de loi sanctionne beaucoup trop sévèrement les travailleurs pour l'illégalité commise par leur employeur.

Dans bien des cas, les travailleuses et travailleurs se retrouvent dans des situations où ils doivent accepter les conditions offertes par les employeurs. C'est seulement une fois le travail accompli qu'ils apprennent que celui-ci est non déclaré. La pénalité imposée aux travailleuses et aux travailleurs ne tient pas compte du fait que ce n'est pas à leur avantage d'être payés de façon non déclaré puisqu'ils ne bénéficient pas des avantages sociaux : ce n'est donc pas leur choix, la décision ne leur appartient pas.

Trop souvent, ceux qui n'ont pas les moyens de refuser le travail non déclaré, sont les travailleurs les plus vulnérables.

Pensons à la travailleuse ou au travailleur migrant à qui un employeur « fait l'honneur » de l'embaucher malgré son absence d'expérience en sol québécois et sa connaissance limitée de la langue française : prendra-t-il le risque de dénoncer un paiement non déclaré et de perdre sa source de revenu? Ces travailleuses et travailleurs vulnérables sont plus susceptibles de se voir offrir du travail non déclaré et aussi en moins bonne posture pour refuser d'être rémunérés dans l'illégalité. La loi transfère la faute de l'employeur sur leurs épaules. Pourtant, ces derniers ont avantage à ce que leurs revenus soient déclarés afin notamment de bénéficier des régimes sociaux et de la computation de leurs heures à la CCQ. Mais comment peuvent-ils faire respecter leurs droits sans crainte de perdre leur emploi?

Si le gouvernement souhaite véritablement s'attaquer au travail non déclaré et en favoriser la dénonciation, une seule solution s'impose pour amener le salarié-e à choisir la voie du refus du paiement non déclaré ou de la dénonciation de son employeur délinquant : s'assurer que la sécurité d'emploi et l'employabilité de celui ou de celle qui s'y prête ne soient pas mises en péril.

Les conventions collectives prévoient déjà que l'employeur doit assumer le paiement de toute sanction pénale pour un salarié qui est trouvé coupable d'avoir effectué du travail sans les cartes de compétence requises, à titre d'exemple, l'article 4.05 de la convention collective du génie civil et voirie. Il est donc tout aussi possible en ce même sens d'imputer uniquement les employeurs pour l'exécution de travail non déclaré.

Enfin, les amendes minimales de 1 120 \$ sont nettement trop élevées pour la capacité de payer des salarié-es. La hauteur de l'amende devrait tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'infraction et de la capacité de payer du salarié.

Recommandation

La CSN et la CSN-Construction appuient l'article 16 du projet de loi n° 152 :

D'une part, et tel que précédemment mentionné, que le gouvernement modifie la loi R-20 afin d'y inclure des mécanismes qui assureraient un droit de rappel au travail et une sécurité d'emploi pour les salarié-es de la construction et crée un comité chapeauté par la CCQ et auquel toutes les associations seraient représentées. Ce comité aurait pour mandat de déterminer des règles de sécurité d'emploi et d'ancienneté et devrait avoir terminé ses travaux en juin 2018.

D'autre part, que l'employeur soit responsable d'assumer toute condamnation pénale en lieu et place du salarié qu'il a payé de façon non déclarée.

4. Délais de prescription allongés : une épée de Damoclès pendant trois ans?

L'article 13 du projet de loi n° 152 a pour effet de remplacer la prescription de poursuite de toute infraction pénale à la loi R-20 à trois ans depuis la connaissance de l'infraction pour un maximum de sept ans depuis la perpétration de l'infraction. L'article 21 prolonge aussi les délais de prescription des infractions civiles à trois ans.

Le rapport de la CEIC recommandait d'allonger ces délais parce qu'elle avait constaté certaines difficultés à respecter des délais de dépôt de plaintes, notamment parce que le rôle du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) est tributaire de l'existence d'une dénonciation. Certaines plaintes auraient été logées tardivement alors que d'autres n'ont pas permis d'octroyer suffisamment de temps aux enquêteurs pour compléter leurs enquêtes dans les délais impartis. Sans nul doute que les enquêtes dans des dossiers de collusion ou de corruption peuvent être complexes. Cependant, le projet de loi n° 152 a pour effet d'allonger les délais pour déposer des plaintes pénales et civiles à l'égard de toute infraction à la loi R-20. Or, plusieurs d'entre elles concernent les rapports collectifs de travail telles que la plainte pour ralentissement illégal des activités, de grève ou de lock-out illégaux, la négociation de mauvaise foi, et même les infractions d'intimidation dans les relations de travail. Cependant, aucune de ces infractions ne peut se faire secrètement contrairement aux allégations de corruption ou de collusion. Elles ne nécessitent pas non plus de longues enquêtes.

Les saines relations de travail s'harmonisent difficilement avec la possibilité d'une partie de déposer une plainte jusqu'à trois ans après sa connaissance des événements. Une telle éventualité assujettit les parties à une épée de Damoclès qui sera un outil néfaste de négociation dans les relations de travail. D'ailleurs, la très grande majorité des délais de plainte en matière de relations de travail au Québec en dehors de la loi R-20 ne dépasse pas six mois du fait ou de la connaissance de celui-ci. Ces courts délais de prescription, parfois frustrants, sont néanmoins à l'avantage de saines relations de travail : la continuité quotidienne des relations en matière de relations de travail nécessite une certaine stabilité des relations juridiques. De surcroît, de longs délais dans le dépôt d'une plainte occasionnent

nécessairement des difficultés de conservation de la qualité de la preuve et des témoignages. Le droit à une défense pleine et entière doit prévaloir sur le droit de plaignants de retarder le dépôt de leur plainte ou d'un manque de ressources de la CCQ ou du DCPC pour compléter leurs enquêtes.

Soyons clairs, la CSN et la CSN-Construction ont toujours dénoncé l'intimidation et la violence sur les chantiers. Cependant, le projet de loi n° 152 et le projet de loi n° 162 ont aussi pour but de faciliter certaines dénonciations faites de façon confidentielle. En principe, le projet de loi devrait faciliter le dépôt des plaintes et, de ce fait, réduire les délais.

Il est possible d'atteindre les objectifs d'octroyer des délais plus longs d'enquête dans les cas qui le nécessitent, c'est-à-dire en présence de corruption ou de collusion, sans toutefois déséquilibrer les rapports collectifs de travail et brimer le droit à une défense pleine et entière.

Recommandation

La CSN et la CSN-Construction recommandent que le délai de prescription de trois ans de la connaissance du fait ne soit applicable que pour les infractions pénales de la loi R-20 portant sur les infractions en lien avec des allégations de corruption et de collusion. Que toute infraction pénale ou civile concernant les rapports collectifs de travail, tels les ralentissements de travail, les réunions sur les lieux de travail, la négociation de mauvaise foi, la tenue de réunion sur les lieux de travail sans le consentement de l'employeur, soit exclue et maintenue selon les actuelles prescriptions.

5. « Susceptible de provoquer » de la confusion

Le projet de loi n° 152 aurait pour effet de modifier l'article 113.1 pour que cette disposition se lise dorénavant ainsi :

« 113.1. Quiconque use d'intimidation ou de menace ~~dans le but de provoquer~~ susceptible de provoquer une entrave, un ralentissement ou un arrêt des activités sur un chantier commet une infraction et est passible d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction. »

(Nous soulignons)

L'infraction telle que proposée ne requerrait plus la démonstration de l'existence d'un élément intentionnel ou de *mens rea* de provoquer une entrave ou un ralentissement de travail. Le rapport de la CEIC évoquait que « la formulation limitative de l'article 113.1 ne favoris[ait] pas la sanction de tous les cas d'intimidation liés à la collusion⁴. » L'infraction à cette interdiction rendrait inhabile à diriger une association représentative en vertu de l'article 20 dudit projet de loi.

Or, l'article 113.1 s'inscrit dans le cadre de la loi R-20 qui porte sur les relations de travail dans l'industrie de la construction. Telle que rédigée, cette infraction pourrait s'appliquer à

⁴ Rapport de la CEIC, Tome 3, page 126.

l'exercice d'une grève ou d'un lock-out en éliminant la nécessité de démontrer l'intention de ralentir les activités ou de les arrêter. La notion de concertation et l'intention de ralentir le travail sont des composantes essentielles d'un ralentissement de travail illégal, sans quoi une telle infraction devient un fourre-tout et possiblement un frein à l'exercice de la grève.

Désormais, tout geste qui serait assimilé à de l'intimidation et qui aurait potentiellement pour effet de ralentir le travail pourrait faire l'objet d'une poursuite pénale – en prime des amendes minimales substantielles – alors même que le geste n'avait pas pour but de ralentir ou d'entraver les activités du chantier.

Quid de l'intervention du délégué de chantier avec conviction qui intervient et se retrouve en altercation pour faire respecter des règles de santé et sécurité et qu'on accuse d'avoir usé d'intimidation pour imposer un droit de refus? *Quid* du dirigeant syndical qui vient annoncer l'exercice de la grève et qui a une altercation avec le contremaître qui ne veut pas arrêter son chantier? *Quid* du chef de groupe qui use d'un ton menaçant pour faire exécuter un travail créant ainsi une escarmouche ralentissant le travail?

En voulant étendre les pouvoirs de la CCQ et embrasser trop large en incluant l'intimidation entre entrepreneurs dans une loi qui est destinée aux relations de travail, la recommandation de la CEIC a plutôt pour effet de brouiller les cartes. Il y a ici un chevauchement irréconciliable des normes qui pourrait entraver l'exercice de la grève ou du lock-out.

La CSN et la CSN-Construction appuient évidemment l'interdiction d'intimidation et de menaces sur les chantiers, quels que soient leurs effets. Le Code criminel l'interdit aussi. Pourquoi ajouter des dispositions dans un régime de rapports collectifs de travail alors que le but est de viser, de façon large, l'intimidation afin de pouvoir aussi sanctionner l'intimidation entre entrepreneurs?

Au surplus, ajouter cette interdiction aux sanctions rendant inhabile à diriger une association permettrait d'utiliser des gestes posés dans l'exercice d'un droit de grève légitime pour révoquer le mandat d'une dirigeante ou d'un dirigeant. Il y a là un réel danger d'ingérence et d'entrave.

La CEIC n'avait pas pour mandat précis d'examiner l'ensemble des règles portant sur les rapports collectifs de travail dans la construction. Néanmoins, il est possible d'atteindre les objectifs sans semer la confusion sur le plan des balises entourant le droit de grève et de lock-out. Cela empièterait sur les dispositions déjà existantes en matière de relations de travail en retirant la nécessité de démontrer un élément intentionnel de ralentir ou d'arrêter le travail ainsi qu'à l'ajout de cette infraction à l'article 119.11 comme condamnation rendant inhabile à occuper une fonction de dirigeant d'une association représentative.

Recommandation

La CSN et la CSN-Construction recommandent que l'article 113.1 du projet de loi n° 152 ne soit pas modifié.

6. Réunions illégales sur les chantiers : une atteinte aux libertés fondamentales

L'article 18 du projet de loi n° 152 élargit, par le biais d'une sanction pénale, certaines interdictions déjà existantes de réunion sur les lieux de travail sans le consentement de l'employeur en ces termes :

« 118.1. L'association de salariés, le représentant d'une telle association ou le salarié qui tient une réunion de salariés sur les lieux du travail sans le consentement de l'employeur ou qui ordonne, encourage ou appuie la tenue d'une telle réunion commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction, d'une amende de 7 842 \$ à 78 411 \$ dans le cas d'une association ou d'un représentant, et d'une amende de 1 120 \$ à 11 202 \$ dans le cas d'un salarié. »

Cet article constitue une entrave majeure aux activités syndicales et contrevient aux conventions collectives librement négociées : la CSN et la CSN-Construction considèrent que cette disposition aura pour effet de brimer les libertés d'expression, d'association et de réunion pacifique des salariés et des associations de façon injustifiée, disproportionnée et sans lien avec les objectifs.

En effet, l'article 118.1 ne solutionne aucune problématique particulière qui ne pouvait être réglée par le cadre légal actuel alors que, par son imprécision, il ouvre une brèche béante à la chasse aux réunions illégales sur les lieux de travail en modifiant des conditions de travail importantes et librement négociées entre les parties.

En effet, les quatre conventions collectives prévoient les modalités de visite de chantier pour un représentant syndical en ces termes :

Visite de chantier :

- a) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers de construction durant les heures de travail, mais en aucun cas ses visites ne doivent retarder indûment l'avancement des travaux.
- b) Lorsqu'il visite un chantier, le représentant syndical doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Il peut discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente avec le représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé et le salarié.
- c) Le représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemption des salariés présents sur le chantier et l'employeur s'engage à faire respecter par ses salariés cette autorisation sous peine de mesure disciplinaire.

(Nous soulignons)

Ces droits syndicaux obtenus par la libre négociation sont essentiels à la vie associative des syndicats de l'industrie de la construction. Rappelons-nous que nous ne sommes pas en présence d'un établissement fixe où les associations ont pignon sur rue comme dans la majorité des autres secteurs de l'économie québécoise. Ici, les travailleurs changent régulièrement d'« établissements », d'employeurs et de collègues. Les milieux de travail se font et se défont au fil des contrats. Les visites de chantiers par les représentants des associations sont primordiales pour que les associations puissent rejoindre les travailleurs, qu'elles demeurent pertinentes et utiles dans les milieux de travail et puissent assumer leur devoir de juste représentation auprès des travailleurs.

Avec le projet de loi n° 152, le représentant syndical pourrait tomber dans l'illégalité même s'il respecte les dispositions des conventions collectives. Telle qu'elle est rédigée, cette disposition interdirait au délégué de chantier de demander à un salarié de transmettre certaines informations à ses collègues au travail puisqu'il inciterait à tenir une réunion illégale sur les lieux de travail. Elle empêcherait le représentant syndical de s'informer spontanément auprès de salariés d'une situation dangereuse sur un chantier s'il n'a pas eu un consentement spécifique préalable de l'employeur. Le salarié qui interpellerait ses collègues pour leur signaler la présence d'une situation dangereuse que voudrait ignorer l'employeur serait aussi en situation d'illégalité. De plus, toute discussion, quel qu'en soit le sujet, pendant une pause et qui a lieu sur les lieux de travail entre salariés, pourrait constituer une réunion illégale au sens du projet de loi n° 152.

Ces exemples semblent absurdes, mais l'article 118.1 sanctionnerait ces événements et empêcherait les associations représentatives de pouvoir exercer leur rôle essentiel de discuter spontanément avec les salariés sur les chantiers ou même de discuter entre eux sans qu'il n'y ait aucune conséquence ou volonté d'interférer sur les activités de l'employeur.

La liberté de réunion pacifique, d'association et d'expression protège le droit des salariés et des associations de discuter et de se réunir sans nuire aux droits d'autrui et de négocier des dispositions de conventions collectives qui permettent de mettre en œuvre ces droits. En l'espèce, le projet de loi retire du champ du négociable les solutions trouvées par les parties qui permettraient de pondérer les droits en présence et de déployer l'existence d'une vie associative malgré les défis de l'industrie de la construction.

Pourtant, si l'objectif du gouvernement est de s'assurer que les outils existent pour interdire les réunions sur les lieux de travail qui auraient pour but de ralentir les activités d'un chantier, les dispositions des conventions collectives de la loi R-20 et du Code du travail sont suffisantes et efficaces pour atteindre ces objectifs.

En effet, les parties négociantes ont su pondérer à travers le temps les droits des employeurs et des associations en exigeant que les visites de chantier ne retardent pas indûment l'avancement des travaux. L'employeur peut déposer un grief s'il considère que la disposition de la convention collective n'a pas été respectée.

L'article 99 de la loi R-20 interdit déjà à une association syndicale de tenir une réunion sur les lieux de travail sans le consentement de l'employeur en ces mots :

« 99. Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sans le consentement de l'employeur. »

(Nous soulignons)

De plus, elle interdit tant l'incitation que le ralentissement de travail illégal à tout salarié ou représentant syndical à son article 57 :

« 57. Nulle association de salariés, nul dirigeant, délégué, agent d'affaires ou représentant d'une telle association ou nul salarié ne doit ordonner, encourager ou appuyer une grève ou un ralentissement de travail pendant la durée d'une convention collective ou y prendre part.

Ne constitue pas un ordre, un encouragement, un appui ou une participation à une grève ou à un ralentissement de travail visé dans le premier alinéa, le fait pour une association de salariés, un dirigeant, délégué, agent d'affaires ou représentant d'une telle association d'exercer un droit ou une fonction visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1). »

(Nous soulignons)

Les articles 58.1 et 105 de la loi R-20 joints à la disposition 111.33 du Code du travail permettent d'obtenir d'urgence l'émission d'ordonnances provisoires par le Tribunal administratif du travail afin d'ordonner le respect de ces dispositions par le biais d'une preuve par prépondérance des probabilités. L'article 120 de la loi R-20 prévoit les sanctions pénales pour les interdictions exprimées aux articles 99 et 57.

La CCQ a déjà les pouvoirs de faire respecter la loi R-20 et les employeurs ou syndicats de déposer des plaintes et des demandes d'ordonnance à l'égard des dispositions précédemment mentionnées.

Le fait que les outils légaux mis à la disposition des intervenants n'aient pas été utilisés par le passé ne justifie pas d'en créer de nouveaux qui soient d'immenses filets qui ne discriminent pas le bon grain de l'ivraie.

Puisque l'interdiction de réunion tenue par une association de salarié-es sans le consentement de l'employeur et l'interdiction de ralentissement de travail sont nettement suffisantes pour atteindre les objectifs, il est légitime de se demander quels sont les objectifs réels du gouvernement d'intervenir alors? Est-ce vraiment d'interdire les situations absurdes précédemment illustrées et de brimer les libertés fondamentales?

Du moins, les amendes minimales qui y sont associées semblent confirmer cette intention du gouvernement. En effet, le montant des amendes n'a aucune commune mesure ou proportionnalité avec la gravité des gestes qui pourraient ainsi faire l'objet de plaintes. Alors même que cela n'aurait eu aucun impact sur les activités du chantier, une simple discussion spontanée entre

salarié-es sans avoir obtenu le consentement de leur employeur pourrait résulter en une amende minimale de 1 120 \$ par salarié? De près de 8 000 \$ dans le cas d'un représentant d'une association? Une seule discussion entre un représentant syndical et un salarié coûterait près de 10 000 \$? En soi, ces amendes exorbitantes sont absurdes et ont vraisemblablement pour objet et auront pour effet de brimer le droit à la liberté d'expression et d'association des salarié-es et des associations représentatives de façon injustifiée. La proposition législative fait fausse route, et pourrait faire l'objet d'un recours sur son aspect constitutionnel.

Recommandation

La CSN et la CSN-Construction recommandent que l'article 18 du projet de loi n° 152 ne soit pas adopté et considère qu'il pourrait être juridiquement contesté sur la base de sa constitutionnalité.

7. Montant des sanctions pénales : une façon d'affaiblir les associations?

La CSN et la CSN-Construction sont dubitatives devant le montant des sanctions pénales introduites par le projet de loi n° 152 et les objectifs réels de celles-ci : elles se demandent légitimement si l'objectif n'est pas justement de pouvoir casser les reins financiers des associations syndicales ou de menacer de le faire.

En effet, le projet de loi n° 152 introduit plusieurs hausses majeures des *minima* des sanctions pénales. Prenons pour exemple ce qui serait le nouvel article 115.1 qui prévoirait une amende de 1 120 \$ par jour pour l'association qui aurait omis de produire la déclaration requise par le nouvel article 86.1 du projet de loi n° 152. Ou encore, tel qu'il a été dénoncé plus haut, les amendes *minima* pour les réunions sur les lieux de travail sans le consentement de l'employeur ou pour la réception d'un paiement non déclaré de 1 120 \$. Quelques sanctions pénales pour un seul événement pourraient mettre en péril les finances de certaines associations, leur capacité de déployer leurs services, de libérer des salariés pour qu'ils reçoivent des formations ou pour occuper des fonctions électives. Les montants des amendes sont bien au-delà de la capacité de payer des salarié-es et des associations qui vivent des cotisations salariales. Est-ce l'objectif alors d'avoir droit de vie ou de mort sur une association pour une discussion sur un chantier sans le consentement de l'employeur? Le tout, par une plainte qui pourrait être déposée trois ans après les événements selon les nouvelles dispositions?

Le gouvernement se trompe s'il croit régler les difficultés de rapports collectifs par coût/coup d'amendes salées et de menaces de sanction. En soi, cela recèle d'une culture des relations de travail révolue. L'objectif de la loi R-20 n'est pas d'assurer la bonne marche des relations de travail à coup de semonce et d'amendes. Il faut plutôt prendre exemple sur le restant du monde du travail québécois qui a délaissé les plaintes pénales au Code du travail pour se retourner vers l'utilisation beaucoup plus efficace et flexible des pouvoirs d'ordonnance du Tribunal administratif du travail.

Tel que rédigé, le projet de loi n° 152 pourrait faire balancer un rapport de force en faveur des employeurs en leur permettant, sans méfait d'importance comme la tenue d'une réunion ou l'oubli pendant plusieurs jours de modifier la déclaration de l'article 86.1, de détenir de grands pouvoirs sur le futur financier de la vie associative d'une association.

Augmenter les montants des sanctions pénales est emprunter une voie de relations de travail qui devrait être délaissée et qui a démontré son inefficacité jusqu'à maintenant : en tout respect pour la CEIC, sa loupe d'analyse trop étroite portait exclusivement sur les recours pénaux inefficaces. Nous réitérons que l'augmentation des coûts des amendes ou l'élargissement des infractions pénales ne régleront aucun problème, mais auront pour effet de brimer la vie associative. Ainsi, le projet de loi fait fausse route : il faut plutôt changer de paradigme, utiliser les recours civils efficaces et suivre le reste du monde du travail québécois.

Les montants des amendes portant sur la communication de renseignements qu'une personne sait faux ou trompeurs à l'article 19 du projet de loi sont faramineux et sont déconnectés de la capacité de payer des salarié-es et des associations. En soi, ceci constitue un frein à la dénonciation : si le renseignement obtenu s'avère faux, il deviendra du fardeau du lanceur d'alerte de démontrer qu'il le croyait vrai? Il aura le fardeau de démontrer sa bonne foi? Autrement, il pourrait être condamné à un montant *minima* de 2 000 \$ et une association jusqu'à 250 000 \$? Est-ce que, dès lors qu'une association est en période de négociation ou a des difficultés de relations de travail avec un employeur, elle sera présumée de mauvaise foi si elle lance une alerte qu'elle croyait fondée? Sur ce sujet, le message envoyé par le projet de loi n° 152 est particulier : dénoncez les situations de malversations de façon confidentielle, mais ayez fait vous-même une enquête avant de nous signaler un problème!

Recommandation

La CSN et la CSN-Construction recommandent que les montants des sanctions pénales prévues à la loi R-20 et visant les associations syndicales ou les salarié-es demeurent inchangés et soient applicables aux nouvelles infractions pénales.

8. Exit l'expérience au conseil d'administration : une décision de bonne gouvernance?

8.1 Gouvernance CCQ

Le projet de loi n° 152 limiterait à deux le nombre de mandats des administrateurs de la CCQ dont la durée est actuellement de trois ans. Cela aurait pour conséquence que douze des quinze administrateurs actuels devront quitter leurs fonctions dès leur remplacement après l'adoption du projet de loi. Seule la présidence assurerait une permanence sans limitation du nombre de mandats. L'effet du projet de loi est d'affaiblir immédiatement la composition du conseil d'administration et de s'assurer que jamais il ne pourra redevenir influent. Est-ce un objectif de bonne gouvernance?

La CCQ a un rôle très particulier qui se distingue d'autres organismes publics de par la complexité de son mandat. En effet, en plus de superviser le respect des conventions collectives, de veiller aux votes d'allégeance et au respect de la loi R-20, elle doit aussi

anticiper les besoins de formation et de main-d'œuvre par occupation, métier et région de tout un pan de l'économie québécoise qui comporte au bas mot cent soixante-quinze mille travailleurs. Les fonctions des administrateurs de la CCQ sont complexes et nécessitent une connaissance pratique et théorique approfondie de l'industrie de la construction. Ils doivent notamment administrer les fonds de pension et les avantages sociaux des travailleurs, légiférer en matière réglementaire pour définir les métiers. Peu de gens au Québec et dans les différentes associations peuvent se targuer de pouvoir porter un regard critique et pertinent sur des décisions à prendre par la CCQ et d'anticiper leurs effets dans l'industrie de la construction. Ce sont là des débats d'initiés de haut niveau.

Les recommandations de la CEIC de limiter le nombre de mandats avaient différents objectifs que nous paraphrasons comme étant notamment de s'assurer que certains individus ne deviennent pas trop influents de par leur ancienneté et leurs connaissances des rouages de la CCQ, ne perdent pas de leur vigilance ou encore n'entrent pas en conflit d'intérêts⁵.

La première préoccupation est pour le moins étonnante. En quoi le fait que certaines personnes aient acquis au fil du temps une capacité d'ascendance sur leurs pairs de par leurs connaissances et expériences est signe d'une mauvaise gouvernance? Il est probablement dérangeant, voire frustrant, pour une direction d'avoir des membres qui peuvent remettre en question l'agenda ou les propositions soumises au conseil d'administration. Mais tel est exactement le rôle que devraient jouer les administrateurs.

Or, cela prend une certaine expérience pour un administrateur de la CCQ avant de réussir à pleinement jouer le rôle de gardien de l'organisme plutôt que celui d'entériner aveuglément les propositions de la présidence. Car au-delà de l'industrie, il faut aussi connaître et comprendre le rôle de la CCQ. Cela est donc, au contraire, un signe d'une saine gouvernance que les administrateurs aient la capacité de comprendre et de questionner la direction de l'organisme. S'assurer que les administrateurs soient constamment renouvelés et peu expérimentés est plutôt une façon d'affaiblir la capacité du conseil d'administration de pleinement assumer son rôle. Cette mesure s'apparente à une forme d'ingérence dans le choix des représentants des associations syndicales et patronales. Les nominations des administrateurs par les associations peuvent être liées à des fonctions syndicales : par exemple, la présidence de la CSN-Construction siègera traditionnellement à titre d'administrateur à la CCQ. Ce mandat d'administrateur est éminemment important pour les associations représentatives puisqu'il est un lieu de dialogue privilégié entre les acteurs du milieu. Le choix du porte-parole devrait continuer à appartenir aux associations.

La CEIC s'est fondée principalement sur une situation prévalant de 1998 en 2009, soit avant l'adoption des nouvelles règles éthiques et de gouvernance, pour émettre sa recommandation. Or, les préoccupations d'indépendance et d'éthique du conseil d'administration ont été identifiées et prises en charge récemment en 2011 lorsque la loi R-20 a été modifiée pour créer un Comité de gouvernance et d'éthique ainsi qu'un Comité de vérification. Un code d'éthique a ensuite été adopté. À cela s'ajoute aussi l'application du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics qui permet d'obtenir la révocation d'un

⁵ Rapport de la CEIC, Tome 3, page 128.

membre si nécessaire⁶. Les dispositions éthiques et de gouvernance mises en branle depuis 2011 devraient permettre d'atteindre les objectifs sans toutefois affaiblir la qualité des administrateurs et sans ingérence dans les affaires associatives. À moins que le but soit de se départir des actuels administrateurs pour assurer à la présidence une direction sans opposition et emporter, en une seule vague, la contribution de gens expérimentés pour les remplacer par plusieurs administrateurs néophytes. Limiter le mandat des administrateurs à six ans, c'est s'assurer qu'il manquera rapidement d'administrateurs expérimentés et compétents qui pourront assurer un suivi historique des orientations de l'organisme. Cela n'est pas une décision de bonne gouvernance.

8.2 Gouvernance de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Depuis l'adoption de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État par le gouvernement, la CSN s'est prononcée à maintes reprises sur cette question. Pour nous, l'enjeu central posé par la gouvernance est la capacité d'une organisation à bien s'acquitter de sa mission. Nous avons toujours souscrit à cet objectif et c'est pourquoi nous croyons à la nécessité de mettre en place des mécanismes de gouvernance qui vont nous permettre d'atteindre cet objectif.

Nous souhaitons d'ailleurs informer la Commission de l'économie et du travail qu'avant même qu'il y soit obligé, le conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui était tripartite a renforcé ses règles de gouvernance. En effet, un comité de gouvernance et d'éthique, un comité de vérification, un comité sur les technologies de l'information et un comité de placement et de capitalisation ont été institués.

Le conseil d'administration s'est doté également d'une politique de gestion de risques et il a recours systématiquement à des experts indépendants pour le conseiller et l'informer lorsqu'il le juge nécessaire pour faire le suivi de travaux importants. D'ailleurs, chaque année, un plan stratégique est adopté et rendu public par celui-ci. La capacité du conseil d'administration à diriger la commission n'est pas à démontrer, pas plus que la capacité des organisations représentées au conseil d'administration de développer des consensus en respect de la mission de la CNESST.

En ce qui a trait aux moyens de contrôle de la bonne gouvernance de l'organisme, nous souhaitons rappeler que le Vérificateur général du Québec a le mandat de vérifier chaque année les états financiers du fonds⁷ ainsi que ceux de la CNESST; il rend compte de ce travail au comité de vérification et au gouvernement.

À ce sujet, il est bon de mentionner que le Vérificateur général du Québec dans son rapport du printemps 2015 soulevait quelques problèmes concernant la gouvernance de la CNESST. Cette dernière a pris acte de ces recommandations et a posé les actions nécessaires pour remédier à la situation :

⁶ Décret 824-98 du 17 juin 1998, (1998) 130 G.O. II, 3474, articles 29 et 30.

⁷ Fonds de la santé et sécurité au travail de la CNESST.

- Un programme de formation continue des membres du CA a été développé et mis en œuvre;
- Un mécanisme formel de médiation a été mis en place afin de dénouer les impasses au sein des différents comités-conseils ou du CA;
- La Commission s’est assurée d’avoir des mandats et des objectifs clairs de la part des différents comités-conseils. Ceux-ci doivent maintenant avoir un échéancier strict de travail et faire régulièrement une reddition de comptes de leurs travaux au CA. Cette planification est d’ailleurs sur le site Web de la Commission par souci de transparence;
- Un code d’éthique et de déontologie des administrateurs publics a été adopté par le CA en 2016.

Si en réduisant le mandat des administrateurs à une durée maximale de 6 ans le gouvernement cherche à s’assurer que les règles de gestion soient suivies, nous lui répondons qu’il s’agit là du rôle courant et dévolu au Vérificateur général. Quoique la démarche s’inscrive dans le suivi du rapport de la CEIC, nous ne croyons pas que la limitation du nombre de renouvellement de mandats au sein du CA de la CNESST soit garante d’une meilleure gouvernance pour l’organisme.

D’ailleurs, les fonctions de président du CA, de chef de direction et de vice-président ne sont pas visées par cette limitation du nombre de mandats. Elle ne doit donc pas être essentielle, si on ne désire pas l’appliquer à l’ensemble du conseil.

Notre lecture de la recommandation 19 du rapport de la CEIC nous amène à saisir l’importance d’une forme d’étanchéité entre les CA de la CCQ et de la CNESST. C’est la conjugaison de postes de direction de la CCQ et de la CNESST qui peut être un terrain propice à des situations constatées dans le cadre de la Commission Charbonneau. Nous pouvons y adhérer.

Au sein du CA de la CCQ, le nombre de mandats des membres indépendants est déjà limité. Par la proposition du projet de loi, on étend cette limite du nombre des mandats à tous les membres du CA de la CNESST, à l’exception du président du CA, du chef de direction et des vice-présidents. Selon nous, cela mènera à une entrave à la mission de l’organisme en limitant trop substantiellement les mandats des membres du CA.

L’expertise spécifique de la santé et de la sécurité du travail s’acquiert dans le temps, ainsi la stabilité sur une longue période s’avère un atout. La limitation favoriserait une plus grande possibilité de perte ou de difficulté du maintien de l’expertise au sein du CA de la CNESST.

Recommandations

La CSN et la CSN-Construction recommandent que le nombre de mandats des administrateurs de la CCQ et de la CNESST ne soit pas limité.

La CSN et la CSN-Construction recommandent qu'il soit interdit de cumuler les fonctions d'administrateurs au sein du CA de la CCQ et de la CNESST.

Conclusion

Les objectifs du projet de loi n° 152 sont louables. Nous comprenons l'intention du gouvernement de mettre en œuvre et de faire siennes toutes les recommandations de la CEIC.

Cependant, si d'apparence cela permettait de revendiquer publiquement qu'il a agi de façon responsable, le gouvernement n'atteindra pas tous ses objectifs en ce qui a trait à la protection des lanceurs d'alerte si aucun mécanisme de sécurité d'emploi n'est mis en place. De plus, plusieurs dispositions viennent brimer le droit d'association dont la constitutionnalité pourrait être contestée. Et finalement, nous sommes d'avis que la limitation des mandats pourrait nuire à la bonne gouvernance.

Il est plutôt temps d'offrir aux salarié-es, aux associations et aux entrepreneurs, des relations de travail exemptes d'intimidation en évacuant l'arbitraire des chantiers et en introduisant la sécurité d'emploi. Les salarié-es pourront enfin dénoncer en toute quiétude les malversations dans l'industrie de la construction. Le gouvernement aura alors réellement atteint ses objectifs.