



RioTinto

400-1190, Avenue des Canadiens-de-Montréal
Montréal (Québec) H3B 0E3 Canada
T +1 514 848-8000

Montréal, le 25 mai 2018

Madame Dominique Vien
Ministre responsable du Travail
Ministre responsable de la région de la Chaudière-Appalaches
200, chemin Sainte-Foy, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

OBJET : *Projet de loi n° 176 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* – Commentaires de Rio Tinto Aluminium et Rio Tinto Fer et Titane

Madame la Ministre,

Nous avons pris connaissance avec beaucoup d'attention et d'intérêt du projet de loi visant à modifier les normes du travail dans une approche destinée à favoriser la conciliation famille-travail. Tout d'abord, nous souhaitons vous rappeler que Rio Tinto compte au-delà de 7 000 employés et 14 000 retraités. Ensuite, nous aimerions partager avec vous notre vision quant à certaines dispositions prévues dans cette pièce législative.

Le projet de loi vise d'abord à rehausser les conditions précaires de salariés dont les salaires et avantages sociaux se rapprochent de celles prévues par les dispositions de la Loi sur les normes du travail. Nul besoin de vous mentionner que nos employés bénéficient de salaires, de régimes de retraite et d'avantages sociaux plus que généreux, conditions que nous avons négociées de gré à gré avec nos partenaires syndicaux.

De notre point de vue, trois aspects du projet de loi sont particulièrement problématiques et commandent que les parlementaires proposent des amendements pour atténuer l'impact négatif pour des entreprises comme les nôtres.

1. Recours aux agences de placement et de recrutement
2. Droit de refus de travailler
3. Disparité de traitement à l'égard des régimes de retraite et avantages sociaux

Agences de placement et de recrutement

Tel que rédigé, le projet de loi prévoit, à l'article 5, qu'une « agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine».

Dans notre cas, l'utilisation d'employés provenant d'agences de placement nous permet de répondre à une variation de nos besoins opérationnels en raison de différents facteurs, notamment la fluctuation du volume des projets et les absences d'origines diverses. Dans un contexte où le gouvernement du Québec souhaite justement augmenter la quantité de vacances prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, l'une des solutions de remplacement s'offrant aux employeurs est le recours aux agences de placement. Cette solution confère la flexibilité nécessaire à un coût financièrement acceptable. Rappelons ici que les employés issus d'agences de placement peuvent effectuer une tâche similaire, mais n'ont pas systématiquement la même expérience, formation, connaissance de l'organisation et le même niveau d'autonomie que les employés réguliers et permanents de l'entreprise.

Cela amènerait également dans certains cas le dévoilement des échelles salariales à l'externe (donc accessibles à la concurrence) alors qu'il s'agit d'informations stratégiques et confidentielles pour garantir notre compétitivité.

Dans l'optique du maintien d'un contexte d'affaires concurrentiel, ces dispositions auraient des conséquences importantes en matière de compétitivité et de performance opérationnelle. Elles pourraient conduire à des mises à pied importantes ou encore à accélérer des fermetures d'usine en fin de vie. Par exemple, pour combler les départs à la retraite dans ces usines, il arrive que nous ayons recours à des travailleurs temporaires.

Enfin, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les dispositions du projet de loi pourraient entraîner un déplacement de main-d'œuvre où les sociétés d'envergure telles que Rio Tinto se verraient contraintes de recruter leurs travailleurs qualifiés auprès des PME avoisinantes qui elles-mêmes perdraient leur main-d'œuvre et leur expertise.

Droit de refus de travailler

Dans la perspective où la majorité de nos installations opèrent 24h/24 et 365 jours par année et où le flux de nos opérations requiert un service continu, nous sommes très préoccupés par les conséquences de l'exercice possible d'un droit de refus de faire du temps supplémentaire pour les besoins non planifiés cinq jours à l'avance, ce qui nous apparaît être une contrainte opérationnelle disproportionnées, voire impossible à gérer. D'ailleurs dans l'ensemble de nos conventions collectives nous avons toujours, de concert avec les syndicats et compte tenu de l'impératif de gérer des opérations continues, prévu des mécanismes d'assignation permettant d'assurer la sécurité des procédés de production. Il s'agit d'une pratique courante, de longue date et répandue à l'échelle mondiale dans l'industrie.

Nos procédés requièrent des interventions en mode juste-à-temps et une dérive peut rapidement générer des impacts environnementaux et monétaires importants. Ne pas pouvoir compter sur la main-d'œuvre qualifiée en temps supplémentaire, au moment requis, s'avère très pénalisant pour la stabilité et la sécurité de nos opérations.

Cette préoccupation concerne également la réduction de la durée quotidienne d'heures supplémentaires obligatoires qui permettrait au salarié de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles. Dans nos installations, les travaux effectués dans le cadre d'arrêts planifiés d'entretien se prolongent fréquemment au-delà de la journée normale de travail et en général, pour plus de deux heures. Ne pas pouvoir compter sur la main-d'œuvre qualifiée pour finaliser les travaux aurait des impacts significatifs.

Disparités de traitement à l'égard des régimes de retraite et d'avantages sociaux

Enfin, le projet de loi interdit, relativement à des régimes de retraite et d'avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés. De notre point de vue, il ne s'agit pas d'une disparité de traitement que d'octroyer aux nouveaux employés un régime de retraite autre que celui à prestation déterminée comme par exemple un régime à cotisations déterminées, dont le financement est plus prévisible et mieux adapté à la réalité des travailleurs d'aujourd'hui. Au contraire, il s'agit plutôt d'une opportunité de s'ajuster aux aspirations professionnelles des nouvelles générations pour lesquelles leur cheminement de carrière s'effectue de plus en plus au sein de multiples employeurs. La portabilité de régimes à cotisation déterminée est en phase avec les exigences de flexibilité de carrière des nouveaux embauchés. Par ailleurs, l'enjeu n'est pas la coexistence de plusieurs types de régime de retraite au sein d'une même entreprise, mais plutôt que ces régimes garantissent un taux de remplacement équivalent au moment de la retraite

Rio Tinto Aluminium et Rio Tinto Fer et Titane, rappelons-le, sont des employeurs de choix offrant à leurs employés des conditions de travail qui surpassent de loin les normes du travail applicables et celles des industries comparables. Le maintien de l'article 32 pourrait avoir des effets pervers à savoir qu'il pourrait plutôt forcer la disparition des régimes de retraite à prestation déterminée. La disparité de traitement pourrait effectivement disparaître, mais à travers une suppression des régimes à prestation déterminée pour les employés en bénéficiant actuellement alors que la promesse leur avait été faite au moment de leur embauche, ce qui constituerait un manquement grave aux engagements moraux de l'entreprise. Il s'agirait de l'unique façon financièrement acceptable de se conformer à l'exigence du législateur. Quant à l'article 46, son maintien est essentiel. Pour éviter toute ambiguïté, cet article ne doit pas être qu'une simple disposition transitoire ayant une connotation temporaire. Dans l'éventualité contraire, cela pourrait entraîner des litiges au moment de l'échéance des conventions collectives et conséquemment ébranler la stabilité contractuelle que les parties se sont donnée. Ces conventions collectives constituent un tout, dont l'ensemble a été jugé satisfaisant par les parties. Remettre en cause un aspect après l'échéance de la convention collective pourrait créer de l'incertitude et de l'insatisfaction, en plus de déstabiliser la structure économique et la pérennité du régime de retraite en place.

Souhaitant vous avoir éclairée sur des dispositions qui méritent des ajustements pour ne pas affaiblir le cadre opérationnel flexible dont nous avons besoin pour assurer la compétitivité de nos entreprises, nous vous prions de recevoir, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération et nous demeurons disponibles afin d'échanger avec vous sur ces points.



Gervais Jacques
Directeur exécutif
Opérations – Atlantique, Aluminium Rio Tinto



Stéphane Leblanc
Directeur exécutif
Rio Tinto Fer et Titane

CC :

- Mme Anik Laplante, secrétaire de la Commission de l'économie et du travail
- M. Philippe Couillard, premier ministre et ministre responsable de la région du Saguenay—Lac-St-Jean
- M. Pierre Arcand, ministre responsable de la région de la Côte-Nord
- Mme Lucie Charlebois, ministre responsable de la région de la Montérégie