



Le 15 mai 2018

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1600
Montréal (Québec) Canada H3A 2R7
Tél. : 514 288-4842
Télééc. : 514 288-0944

aluminium.ca

Monsieur Marc-Olivier Bédard
Secrétaire suppléant
Commission de l'économie et du travail
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3e étage, Bureau 3.15
Québec (Québec) G1A 1A3
Courriel : cet@assnat.qc.ca

CET – 021M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Objet : Commentaires de l'Association de l'aluminium du Canada sur le Projet de loi 176, la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*

Monsieur,

C'est avec grand intérêt que l'Association de l'aluminium du Canada (AAC) a étudié le Projet de loi 176, soit la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. L'AAC souhaite, dans le cadre de la consultation actuellement en cours, vous faire part de commentaires spécifiques à notre industrie qui pourront améliorer les conditions de nos travailleurs tout en réconciliant les obligations opérationnelles de nos membres.

Le Québec se situe présentement dans un contexte de plein emploi. La grande industrie se retrouve dans une situation de rareté de la main-d'œuvre et se doit d'offrir les meilleures conditions de travail possible aux futures générations afin de s'assurer d'attirer des travailleurs qualifiés en régions. C'est maintenant et pour un avenir prévisible, un marché où les employés ont un profil de plus en plus atypique (c'est-à-dire qui ne sont pas dans les bassins de main-d'œuvre actuels, soit des employés ayant des formations différentes ou encore ne provenant pas des régions). Cette nouvelle dynamique va requérir une grande flexibilité dans l'offre employeur afin d'attirer et de retenir à long terme le capital humain requis. Cette flexibilité sera nécessaire pour répondre aux besoins et désirs des nouvelles générations, comme la conciliation travail-famille et la mobilité d'emploi, tout en protégeant les acquis des employés actuels. Les modifications à la *Loi sur les normes du travail* seront pérennes, et se doivent donc de permettre aux employeurs de respecter leurs obligations tout en répondant aux nouvelles réalités du marché de l'emploi.

En outre, le Projet de loi 176 vise principalement les emplois précaires rémunérés près du salaire minimum. Or, les employés de l'industrie de l'aluminium bénéficient de régimes de retraite, de salaires et d'avantages sociaux se situant bien au-delà de la moyenne de l'industrie manufacturière québécoise. Dans un marché où l'incertitude économique règne, il est primordial que l'employeur conserve les mécanismes légaux lui permettant d'offrir des conditions d'emploi avantageuses, tout en maintenant un cadre opérationnel flexible. Qui plus est, la philosophie sous-jacente du projet de loi vise entre autres à améliorer les conditions de travail ainsi qu'à faciliter la relation travail-famille. Il faut nécessairement laisser à l'employeur la marge de manœuvre requise afin qu'il puisse continuer d'adapter, de concert avec ses employés et syndicats, les conditions de travail et de retraite de ses employés temporaires et permanents.

C'est pourquoi l'AAC et ses membres souhaitent conserver la possibilité d'offrir deux régimes de retraite différenciés, mais de valeur **équivalente**, à leurs employés, afin de répondre à des besoins propres à chaque génération. L'AAC et ses membres recherchent aussi le maintien d'une compétitivité lors d'embauche d'employés provenant des agences de placement pour répondre au manque de main-d'œuvre en période de vacances notamment.

Interdiction des clauses de disparité de traitement fondées sur la date d'embauche

L'article 32 du Projet de loi modifie l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour interdire « une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement ».

Cette interdiction retire la flexibilité nécessaire aux employeurs qui désirent créer ou maintenir des régimes de retraite adaptés aux réalités des jeunes qui se joignent au marché du travail. En effet, ceux-ci ont des aspirations différentes des précédentes générations et seront appelés à changer d'emploi plus souvent que les générations précédentes.

L'AAC salue la volonté du gouvernement qui souhaite s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination basée sur la date d'embauche entre les employés qui effectuent les mêmes tâches. Toutefois, la proposition actuelle du Projet de loi 176 ne permet pas de s'assurer que chaque employé bénéficie du meilleur régime de retraite pour ses besoins spécifiques.

L'AAC propose ainsi de modifier l'article 32 du Projet de loi pour inclure la notion d'équivalence. Cette notion permettrait aux employeurs d'avoir deux régimes de retraite parallèles (par exemple, un régime à cotisations déterminées et un régime à prestations déterminées), mais qui sont démontrés comme étant de valeur équivalente dans le temps. En procédant ainsi, les employeurs bénéficieraient d'une période de transition entre un type régime de retraite et un autre, permettant de respecter les promesses faites aux anciens employés tout en prenant en compte les besoins des nouveaux employés.

De façon subsidiaire, si le gouvernement ne venait pas à accepter ses commentaires, l'AAC souhaite rappeler l'importance de garder dans le Projet de loi, l'article 46 qui protège les clauses de disparité de traitement actuellement en vigueur. En effet, ces clauses ont été négociées de bonne foi et les rendre inopérantes causerait des dommages aux employés qui en bénéficient présentement.

Interdiction d'accorder un salaire inférieur en raison du statut d'emploi de l'employé

L'article 5 du Projet de loi modifie la *Loi sur les normes du travail* pour exiger que tous les employés qui effectuent le même travail, qu'ils soient permanents ou embauchés auprès d'une agence de placement, soient rémunérés au même taux de salaire.

Or, dans l'industrie de l'aluminium, tous les employés sont rémunérés à des taux de salaire avantageux, la plupart du temps, au-delà du double du salaire minimum, qu'ils soient permanents ou engagés via des agences de placement. L'embauche de travailleurs temporaires permet d'offrir des congés aux employés permanents, notamment lors des fêtes de fin d'année et durant les vacances d'été, et permet également de combler des besoins lorsque les employés permanents sont affectés à des projets spéciaux. Ces employés ne détiennent pas les mêmes responsabilités et la même expérience de travail que les employés permanents.



Le Projet de loi a pour objectif d'améliorer la conciliation travail-famille, notamment en augmentant le nombre de semaines de vacances. Dans cette optique, il est souhaitable que le gouvernement permette aux employeurs de garder des solutions qui offrent la flexibilité nécessaire au maintien des opérations, tout en demeurant financièrement acceptables. Autrement, l'entreprise se verra dans l'impossibilité d'offrir à un grand nombre de ses employés permanents l'opportunité de prendre des congés pendant les périodes de pointe, faute de solution de remplacement adéquate.

De plus, dans certains cas, cette obligation pourrait mettre en péril la survie des emplois dans les usines qui sont en fin de vie, notamment à la suite de contraintes environnementales ou réglementaires qui prohibent une modernisation de l'usine. Leur maintien est rendu possible par le recours aux agences de placement qui viennent lisser dans le temps de vie qu'il reste à l'usine les coûts de main d'œuvre.

L'AAC propose ainsi de modifier l'article 5 du Projet de loi pour que l'obligation de l'agence de placement soit de rémunérer les personnes qu'elles emploient, à l'intérieur de l'échelle salariale du poste correspondant à l'employé qui effectue les mêmes tâches dans le même établissement. Cette obligation donne la flexibilité requise à l'employeur pour permettre à ses employés permanents de prendre des vacances ou de participer à des projets spéciaux, tout en s'assurant que l'employé de l'agence de placement qui remplace l'employé permanent soit rémunéré de façon équitable. Cette obligation prend également en compte le fait que l'employé de l'agence de placement ne possède pas nécessairement la même valeur que l'employé permanent, puisqu'il ne connaît pas aussi bien l'entreprise et ne participe pas aux processus d'amélioration continue.

L'article 5 deviendrait ainsi : « Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à l'échelle salariale consentie au salarié de l'entreprise cliente qui effectue 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. »

Par ailleurs, l'AAC recommande également de conserver l'alinéa 2 de l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail*, maintenant ainsi l'exemption sur la parité des taux de salaire pour les employés temporaires qui gagnent plus du double du salaire minimum. Pour rappel, l'article 41.1 stipule que :

« 41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Toutefois, l'alinéa 2 de l'article 41.1 spécifie que « Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum. »

L'AAC vous remercie de l'opportunité de commenter le Projet de loi et reste à votre disposition pour de plus amples discussions sur ce sujet.



L'Association de l'aluminium du Canada (AAC) est un organisme à but non lucratif. Elle a pour mission de représenter l'industrie canadienne de l'aluminium primaire auprès de la population, des pouvoirs publics, de même qu'auprès des intervenants clés du monde économique et de l'environnement. L'AAC regroupe les trois grands producteurs d'aluminium primaire au Canada. Ces entreprises exploitent dix alumineries au Canada, dont neuf au Québec, et emploient plus de 8 000 personnes.

Si vous avez des commentaires ou questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Veuillez accepter, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.



Jean Simard
Président et chef de la direction

c.c. Anne-Catherine Couture, gestionnaire, Communications et Affaires gouvernementales Canada, Alcoa
Jean Quenneville, directeur, Affaires externes – Québec, Rio Tinto

