



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

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

Mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI	3
2.1 Agences de placement de personnel	4
2.2 Heures de travail	5
2.3 Absence pour obligation familiale.....	6
2.4 Disparités de traitement quant aux régimes de retraite	7
3. CONCLUSION	7

1. INTRODUCTION

Véritable force intérieure du Québec, l'industrie minière place le travailleur au cœur de ses priorités. Que ce soit en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, tout est mis en œuvre pour satisfaire les hommes et les femmes qui choisissent le secteur minier pour s'épanouir professionnellement et personnellement.

L'excellent bassin de main-d'œuvre est un avantage concurrentiel non négligeable que nous avons ici au Québec. Pour maintenir ce bassin, l'enrichir de nouvelles ressources et pallier les départs à la retraite, il y a longtemps que l'industrie minière a compris qu'il était primordial d'être attrayant comme secteur d'activité. L'Association minière du Québec (AMQ) est donc favorable à toute initiative qui permettra d'offrir aux travailleurs des environnements de travail stimulants, et ce, tout en considérant la réalité économique et de concurrence des sociétés. C'est dans cet esprit, et dans une optique de collaboration que l'AMQ dépose ce mémoire sur le 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 (PL176).

L'industrie minière en bref

L'industrie minière emploie au Québec, de façon directe, 20 330 travailleurs. Ce nombre grimpe à plus de 45 550 lorsqu'on ajoute les emplois indirects et induits. Avec une masse salariale totale de plus de 1,7 milliard de dollars annuellement, les salaires versés dans l'industrie n'ont rien à envier aux autres secteurs d'activité. Mentionnons que le salaire moyen est de 96 000 dollars.

L'industrie minière québécoise peut compter sur un important réseau de 4 100 fournisseurs répartis dans toutes les régions du Québec. Fait moins connu, après l'Abitibi-Témiscamingue, c'est sur l'île de Montréal qu'on retrouve le plus grand nombre de fournisseurs, soit 741.

Rappelons que l'industrie minière génère annuellement des dépenses de l'ordre de 5,8 milliards de dollars au Québec et des revenus d'un milliard de dollars pour le seul gouvernement du Québec.

Ces quelques données économiques démontrent toute l'importance du secteur minier pour assurer la prospérité socio-économique du Québec.

Le secteur minier québécois est en compétition avec le reste de la planète. C'est donc dire que lorsqu'un investisseur cherche un endroit où investir, il regarde partout dans le monde et choisit l'endroit qui lui offrira le plus de prévisibilité et des conditions gagnantes, d'où la nécessité de proposer des modifications législatives qui ne nuiront pas au développement de la filière minérale québécoise.

2. COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI

Globalement en accord avec les propositions du projet de loi, l'AMQ désire tout de même commenter des dispositions précises de celui-ci qui auront un impact direct sur les activités minières.

2.1 Agences de placement de personnel

Article 5 :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 41.1, du suivant :

« 41.2. 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. ».

Commentaires

Pour l'AMQ, il est primordial que le terme « agence de placement » soit défini. À la lecture de l'article, l'AMQ comprend que toutes les compagnies faisant du prêt de personnel pourraient tomber dans cette catégorie d'agence de placement. Or, dans le secteur minier, le recours au prêt de personnel est fort fréquent, et ce, auprès d'entrepreneurs miniers, de firmes de génie-conseil, de firmes comptables ou de toutes sortes d'entrepreneurs ou contracteurs.

Dans la chaîne de formation et de développement de la main-d'œuvre du secteur minier, les entrepreneurs miniers sont en quelque sorte des incubateurs de travailleurs en début de carrière. Ils les forment et ensuite, ces personnes peuvent être embauchées par les mines en exploitation. C'est connu et c'est pratique courante. Si les entrepreneurs sont contraints de devoir payer les mêmes salaires que les mines en opération, celles-ci vont cesser d'utiliser les services des entrepreneurs et autres entreprises et embaucheront directement les travailleurs. Pourquoi vouloir changer les façons de faire, alors que tout fonctionne bien, à la satisfaction de tous? D'autant plus que le prêt de personnel n'est qu'un des services des entrepreneurs à la disposition des sociétés minières, sans constituer la partie centrale de leur offre de services.

Par ailleurs, dans le contexte des arrêts de production pour maintenance (*shut down* annuel), les entreprises font appel à toutes sortes de contracteurs pour des travaux de maintenance ou d'entretien, parce que ces entreprises n'ont pas assez de personnel pour réaliser tous les travaux en quelques semaines en même temps. Par la mise en vigueur de cet article, on vient augmenter substantiellement les coûts associés à ces *shut down*.

L'AMQ est d'avis que les situations présentées ci-dessus n'avaient pas été envisagées par le législateur et qu'il ne devait pas, à la base, concerner l'industrie minière. Toutefois, une application rigide de ce qu'est une agence de placement aura pour effet d'augmenter substantiellement les coûts de production des membres de l'AMQ ayant recours à ces services externes.

À titre d'exemple, un recensement de l'impact de cette nouvelle mesure auprès des membres de l'Association a permis de constater que l'augmentation des coûts pourra dépasser les 10 millions de dollars par année ou jusqu'à 15 % d'augmentation des coûts d'opération annuels pour certaines entreprises minières.

Comment les sociétés minières pourront-elles absorber cette hausse dans leurs coûts d'opération quand on sait que les prix des produits issus de l'exploitation minière sont fixés par les marchés? En d'autres mots, il n'est pas possible pour les sociétés minières d'augmenter leurs prix de vente pour pallier à cette hausse des coûts. Ainsi, comment pourront-elles rester compétitives avec les entreprises œuvrant dans d'autres juridictions sur la planète où les coûts d'opération sont déjà moins élevés qu'au Québec?

Le recours aux services des entrepreneurs miniers est bien ancré dans le secteur minier et ceux-ci constituent un maillon important de la chaîne de valeur. En changeant les règles du jeu, le gouvernement risque de fragiliser un pan complet de l'industrie et venir modifier en profondeur les façons de faire.

Par ailleurs, administrativement, il serait très difficile de se conformer à ce changement législatif puisqu'il faudra faire une analyse de chacun des postes occupés par les employés prêtés et analyser les conditions de travail de chacun en comparaison avec les employés de l'entreprise cliente. Ceci nécessitera un partage d'informations confidentielles avec les fournisseurs afin d'assurer que le travailleur prêté reçoive un salaire équivalent après la prise de la marge par le fournisseur. Dans le cas d'employés non syndiqués, il y a donc un enjeu important de confidentialité.

Recommandation

Considérant ce qui précède et en raison des salaires déjà élevés versés dans l'industrie minière, incluant ceux versés aux employés provenant des services des entrepreneurs, l'AMQ recommande que l'industrie minière soit exclue des exigences de cet article et que le terme « agence de placement » soit défini afin de s'assurer d'y exclure les cas comme ceux présentés précédemment.

2.2 Heures de travail

Article 8 :

« L'article 53 de cette loi est modifié :

(...)

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant : « L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

1° l'accord, d'une durée maximale de six mois, est constaté par écrit au moins 30 jours avant le début de la première période d'étalement visée par cet accord;

2° les heures sont étalées sur une période maximale de quatre semaines;

3° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements. ».

Commentaires

L'AMQ est heureuse de constater un assouplissement des règles en matière d'étalement des heures de travail. Ceci répond à un besoin de l'industrie minière qui rencontre des difficultés en raison de toutes les procédures administratives entourant les demandes d'étalement des heures de travail. Par contre, pour l'AMQ, **il est important que le maximum de 10 heures excédant la semaine normale de travail soit augmenté**, afin de refléter la réalité du secteur minier et de simplifier les procédures administratives, d'autant plus que cette augmentation ne s'applique que sur six mois. **En effet, aucun maximum d'heures ne devrait être imposé** dans la loi puisque les sociétés minières fonctionnent, pour plusieurs, selon des horaires de travail 7/7, soit sept jours travaillés pour sept jours de repos, ou 14/14 (14 jours travaillés pour 14 jours de repos).

Ce type d'horaire, davantage adapté aux opérations minières, plait aux travailleurs du secteur minier. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, offrir de tels horaires permet à l'industrie minière de recruter et de retenir la main-d'œuvre, qui est attirée par cette possibilité d'équilibre travail-vie personnelle qu'offrent des congés plus fréquents.

Recommandation

L'AMQ recommande que l'industrie minière ne soit pas assujettie à cette limitation de 10 heures comme stipulé dans l'article 8 du projet de loi, venant modifier l'article 53 de la Loi.

2.3 Absence pour obligation familiale

Article 18 :

L'article 79.7 de cette loi est modifié :

1° dans le premier alinéa :

a) par la suppression de « sans salaire, »;

(...).

Par le retrait de la mention « sans salaire » dans le texte de loi, l'AMQ se questionne à savoir comment devront être traitées les absences pour obligation familiale et s'inquiète de la confusion qui sera ainsi créée. Est-ce qu'un employeur devra dorénavant payer un employé pendant une telle absence ou le choix de le payer ou non lui reviendra? L'Association aurait préféré que la situation actuelle continue de s'appliquer et donc, que la mention « sans salaire » soit conservée.

Recommandation

L'AMQ recommande que soit retiré le sous-paragraphe a) du premier paragraphe du premier alinéa de l'article 18 du projet de loi afin que les absences pour obligation familiale ne soient pas rémunérées.

2.4 Disparités de traitement quant aux régimes de retraite

Article 32 :

« L'article 87.1 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Est également interdite 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. ».

Article 46 :

« Le troisième alinéa de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'édicte par l'article 32 de la présente loi, ne s'applique pas à une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche qui existait le (indiquer ici la date qui précède celle de l'entrée en vigueur de l'article 32 de la présente loi). »

Commentaires

Pour l'AMQ et ses membres, il est impératif que les droits acquis soient respectés en matière de disparités de traitement des employés et que le gouvernement conserve l'article 46 du projet de loi, permettant ainsi de maintenir les distinctions en place avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives.

Recommandation

L'AMQ recommande qu'aucune modification ne soit faite au texte du projet de loi en regard des droits acquis quant aux disparités de traitement liées aux régimes de retraite.

3. CONCLUSION

Bien qu'elles puissent sembler anodines au premier abord, les quelques mesures commentées dans ce mémoire pourraient avoir des impacts importants pour l'industrie minière si elles devaient être adoptées telles quelles, notamment celle liée aux agences de placement. C'est pourquoi l'AMQ insiste sur l'importance, pour le gouvernement et le législateur, d'y accorder une attention bien particulière afin de bien prendre en compte la réalité du secteur minier dans son analyse du projet de loi.

Les retombées socio-économiques de l'industrie minière sont beaucoup trop importantes pour risquer de la fragiliser.

L'Association minière du Québec transmet donc ses recommandations dans un esprit de collaboration et demeure à l'entière disposition de la commission afin de l'assister dans ses travaux.