fccq | Fédération des chambres de commerce du Québec

CHAMBRE DE COMMERCE ACCRÉDITÉE 2017-2019 avec DISTINCTION

CET – 018M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Un équilibre fragile menacé

Projet de loi 176 concernant la Loi sur les normes du travail

Commission de l'économie et du travail

16 mai 2018

Table des matières

Avant-Propos **3**

Sommaire exécutif **4**

Introduction **10**

Un cadre légal qui laisse de la flexibilité dans l'établissement des conditions de travail **14**

Le marché du travail se resserre **14**

La Banque du Canada s'en inquiète **15**

Les pénuries s'aggravent plus vite au Québec **15**

Soutenir l'ajustement du marché du travail **18**

L'absence au travail au Québec est plus importante qu'ailleurs au Canada **19**

L'écart de productivité se creuse **20**

Les coûts unitaires de main-d'oeuvre sont déjà plus élevés au Québec **22**

Optimiser les régimes sociaux afin de réduire les coûts de main-d'oeuvre et d'accroître la compétivité **24**

La conciliation travail famille et l'État en tant qu'employeur ..... Erreur ! Signet non défini.

L'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche : une éventualité qui n'est guère porteuse de paix industrielle **25**

La contribution essentielle des agences de placement **27**

- **L'émission d'un permis pour exploiter une agence** ..... Erreur ! Signet non défini.
- **Le pouvoir réglementaire relatif aux agences de placement** **30**

L'étalement des heures de travail et l'affichage des horaires **31**

- **L'étalement des heures de travail** **31**
- **L'affichage des horaires** **32**

La responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés **33**

La proposition est une révision incomplète et partielle du point de vue des employeurs **33**

- **La reconnaissance du droit de gérance** **33**
- **Le recours multiple** **34**
- **La représentation des salariés par la CNESST** **34**
- **La récupération de sommes versées en trop au salarié** **36**
- **La réintégration d'un employé-cadre** **36**
- **Le calcul de l'indemnité de vacances du salarié** **37**

Conclusion **37**

Annexe - résumé des recommandations **39**

Avant-Propos

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a été fondée en 1909. La FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Grâce à son vaste réseau de près de 140 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Depuis sa fondation, la FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre et à défendre les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques afin de favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel qui contribuera à la richesse collective du Québec. À ces fins, la FCCQ se fait un devoir de participer aux débats publics et de formuler des recommandations sur les enjeux politiques, économiques et sociaux.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps actifs sur les questions de travail, de main-d'oeuvre. La FCCQ est notamment membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), du c.a. de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), du Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

En outre, les entreprises membres de la FCCQ et du réseau de chambres locales emploient un nombre important de travailleurs et fournissent ainsi des milliers d'occasions d'emploi, chaque année, à travers le Québec. En tant qu'employeurs, ces entreprises possèdent une expérience inégalée des relations de travail, une vaste et profonde connaissance des enjeux et des besoins et pratiquent la conciliation entre les obligations personnelles et le travail au quotidien.

Sommaire exécutif

- Le 20 mars dernier, la ministre responsable du Travail et ministre responsable de la région de la Chaudière Appalaches, Mme Dominique Vien déposait le projet de loi no 176, *Loi visant à modifier la Loi sur les normes du travail* (LNT).

- Ce projet de loi a une vaste portée. Sa mise en application comporterait **des coûts considérables, très largement récurrents**, qui s'ajouteraient notamment à ceux qu'entraînera le projet de loi no 174, *Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation travail-famille* alors que **des hausses des cotisations au RRQ et du salaire minimum ont déjà été annoncées** et que les taxes sur la masse salariale au Québec sont les plus élevées au Québec.

- La FCCQ croit fermement que **les travailleurs québécois ont droit à des conditions de travail de qualité, justes et acceptables.**

- Nous saluons certaines ouvertures présentes dans le projet de loi, notamment concernant **l'étalement des heures de travail** et **les précisions relatives au harcèlement sexuel.**

- **La FCCQ** considère qu'une nouvelle approche est nécessaire quant à l'évaluation des impacts du projet de loi et qu'**il s'agit d'une sous-évaluation des coûts réels que devront subir les employeurs québécois. Ainsi, la FCCQ demande** au gouvernement **de rendre publique une évaluation globale des impacts économiques et administratifs des décisions récentes sur les coûts de main-d'oeuvre** afin de pouvoir donner l'heure juste sur les répercussions attendues du projet de loi dans le contexte économique réel.

- **Pour la FCCQ,** les mesures proposées dans le projet de loi entrent aussi **en contradiction avec la volonté d'allègement réglementaire du gouvernement.**

- Devant l'ampleur des impacts appréhendés, la **FCCQ demande que le projet de loi soit révisé substantiellement.**

- **La FCCQ** considère que **l'amélioration du niveau de vie et de la qualité de vie au travail des Québécois** passe inévitablement par un coup de barre important au chapitre de la **productivité du travail.** Les employeurs ont très certainement un rôle important à jouer, mais il est contre-productif d'augmenter davantage les obstacles auxquels ils font face**.**

- **La FCCQ** souhaite aussi que **des mesures soient mises de l'avant,** telles celles annoncées lors du dernier budget du gouvernement du Québec, afin de **rétablir un équilibre après les diverses annonces récentes concernant la hausse du salaire minimum, la hausse des charges sociales associées au Régime des rentes du Québec et les nouvelles mesures de conciliation exigées des employeurs.** La compétitivité des employeurs québécois est affectée par les taxes sur la masse salariale et celles-ci évoluent actuellement dans la mauvaise direction.

- Depuis 2014, **la FCCQ a demandé au gouvernement d'étendre aux régimes sociaux l'exercice d'optimisation préconisé par la Commission de révision permanente des programmes.** Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre a bien effectué des travaux afin de revoir le régime québécois de santé et sécurité au travail, mais nous sommes toujours en attente d'une suite de la part du gouvernement.

- Concernant **l'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche, cette éventualité n'est guère porteuse de paix industrielle. La FCCQ** considère que **les employeurs québécois concernés ont fait preuve de responsabilité** à l'égard de leurs employés d'expérience déjà en place. L'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche concernant les régimes de retraite et d'autres avantages serait un non-sens et occasionnerait des conséquences importantes.

  Par ailleurs, de nombreuses entreprises opèrent dans plusieurs juridictions au

Canada. Ainsi, afin d'éviter de complexifier indûment que la gestion des régimes de retraite et de s'assurer que le contexte législatif et réglementaire soit le moins possible un obstacle à la compétitivité des entreprises, la **FCCQ** recommande que, le cas échéant, **les modifications proposées à la Loi sur les normes du travail n'entrent en vigueur qu'au moment de l'adoption, par l'ensemble des autres juridictions canadiennes, d'une législation similaire.**

En outre, en vertu de l'article 46 du projet de Loi, cette interdiction ne s'appliquerait pas à une clause contractuelle existante au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi 176. Mais ce point est introduit parmi les dispositions transitoires de la loi, ce qui lui confère un certain flou. Ainsi, la **FCCQ** considère que **le caractère permanent de cette exclusion doit être confirmé.**

- **La FCCQ considère que l'élargissement de la portée de l'interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel constitue** une atteinte à l'un des piliers du modèle d'affaire des agences de placement et ne tient pas compte de l'ensemble de la rémunération, mais uniquement du salaire. De plus, nous sommes inquiets sur les répercussions financières de cette mesure, puisqu'elle n'a pas été évaluée dans le cadre de l'analyse d'impact réglementaire.

- **La FCCQ** accepte l'idée de **l'émission d'un permis pour exploiter une agence,** mais nous sommes préoccupés quant à la **redondance face aux obligations déjà présentes en regard au certificat de conformité de Revenu Québec.** Cette certification est déjà exigeante pour les agences et leurs clients et cette nouvelle exigence devrait être coordonnée avec Revenu Québec pour que la **démarche soit unique.**

- **La FCCQ propose que le pouvoir réglementaire** relatif aux agences de placement **soit délégué à la CNESST.** Celle-ci a l'habitude de l'exercice du pouvoir réglementaire et considérant la gouvernance de l'organisation, une telle disposition permettrait que les règlements puissent provenir d'un consensus social. C'est d'autant plus logique que c'est la Commission qui sera chargée d'appliquer le règlement.

- **Certains articles relativement aux agences de placement relèvent davantage de l'application de *Programme des travailleurs étrangers temporaires*** et du ***Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)* et non de la LNT**. Or, la FCCQ considère que le PTET doit être revu de fond en comble. Nous demandons que le gouvernement provincial renouvèle son appui afin d'obtenir une révision de ce programme.

- La FCCQ salue **les intentions des articles concernant l'étalement des heures de travail.** Cependant, nous considérons que **l'exigence d'une autorisation valide 30 jours avant le début de la période et valide pour une durée de seulement 6 mois est inapplicable** puisque qu'elle empêcherait une entente par convention collective ou par contrat de travail, pourtant les outils habituellement utilisés pour déterminer les conditions de travail d'un travailleur. La **validité de l'entente devrait être effective immédiatement à l'embauche et valide pour au minimum d'un an, ce qui permettrait de revoir l'entente lors des évaluations annuelles. La validité devrait également pouvoir être étendue davantage en présence d'une convention collective.**

- Relativement à l'affichage des horaires, la FCCQ juge que le droit de refus d'effectuer des heures supplémentaires proposé à partir d'un délai de cinq jours est difficilement applicable, notamment lorsque la planification porte sur sept jours. **La FCCQ considère que le délai minimal d'affichage ouvrant à un refus devrait être ramené à quatre jours, comme cela se fait en Ontario.**

  En outre, l'employeur fait appel aux heures supplémentaires pour une bonne raison : c'est qu'il a besoin de l'employé. Ainsi, dans toute situation normale, «*la nature [des] fonctions [de l'employé] exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. »* de sorte que **cette disposition du projet de loi apparaît floue et son application difficile à cerner**.

- **La FCCQ considère aussi primordial de mentionner à l'article 59.0.1 que le tout est « sous réserve d'une disposition d'une convention collective ».** Ainsi, l'objectif ultime visé par l'amendement serait atteint et les parties dans les milieux de travail

syndiqués n'auraient pas à renégocier toutes les méthodes de planification de travail implantées depuis des décennies et qui sont acceptées par tout le monde.

- Sur la responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés, la **FCCQ** considère que l'article 43 du projet de loi représente **une extension démesurée et injustifiée** des personnes dans une entreprise pouvant être tenues responsables d'avoir commis une infraction à la LNT. La portée de la LNT est large et le fardeau administratif qu'impose le principe de diligence raisonnable apparaît excessif. Par conséquent, nous recommandons de **maintenir l'article 142 tel quel**.

- De l'avis de la FCCQ, **la proposition est**, du point de vue des employeurs, **une révision incomplète et partielle** et certains éléments additionnels devraient en faire partie.

  - ✓ À notre avis, la possibilité de **recours multiples, contre-productive, devrait être interdite.** À cet effet, **l'article 121.2 devrait être retiré du projet de loi.**
  - ✓ **La FCCQ** croit que **le régime de représentation des salariés** présente plusieurs lacunes dans son modèle actuel et **devrait être revu et corrigé.**
  - ✓ **La FCCQ** recommande que le dispositif de la LNT fasse en sorte que les employeurs puissent dorénavant utiliser la Commission pour tenter de **récupérer des sommes payées en trop à un salarié** et que ces sommes puissent être prélevées à même le montant des vacances ou de l'indemnité de départ de l'employé.
  - ✓ **La FCCQ** considère qu'il y aurait lieu **d'interdire la réintégration des cadres** suite à un litige pour congédiement sans cause juste et suffisante, en se limitant à une compensation financière.
  - ✓ **La FCCQ** recommande que la révision de la Loi **mette fin au fait que les congés de maternité, de paternité ou les absences prolongées pour maladies soient des journées devant être comprises dans le calcul de l'indemnité de vacances du salarié.**

Le contexte du marché du travail actuel amène d'or et déjà à une poussée à la hausse des conditions de travail des Québécois. Les salaires sont en hausses, les avantages sociaux sont de plus en plus généreux et diversifiés et les employeurs rivalisent d'ingéniosité afin de recruter des travailleurs. Une augmentation substantielle des obligations envers les normes du travail aurait un effet non seulement sur les travailleurs à faibles revenus, mais également sur l'ensemble du marché du travail.

Par conséquent, **la FCCQ demande à ce que le projet de loi soit révisé substantiellement et qu'il porte sur l'ensemble de la LNT plutôt que sur certaines parties uniquement. La LNT doit être adaptée à la nouvelle réalité du marché du travail et ne pourrait faire l'objet d'une réforme incomplète.**

Introduction

Le projet de loi a une vaste portée. En ce qui a trait aux congés, en vertu de celui-ci :

- le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles passerait de cinq à trois;
- deux des dix journées d'absence pour raisons familiales ou parentales prévues au projet de loi seraient rémunérées, en plus d'élargir la portée de ces congés;
- le lien d'emploi du salarié serait protégé durant la période où il est absent et reçoit des prestations de l'assurance-emploi;
- la notion de proche aidant est introduite dans la Loi, ce qui permettrait d'accorder aux proches aidants le droit de bénéficier de certains congés et d'une plus longue période de protection de leur lien d'emploi;
- le nombre d'heures supplémentaires que le salarié est tenu d'accepter de faire est réduit à deux, et le projet de loi permettrait au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail dans un certain délai et, sous certaines conditions, l'étalement des heures de travail.

Le projet de loi prévoit également l'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche concernant les régimes de retraite et d'autres avantages sociaux et l'interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel.

Il vient aussi renforcer des dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Les employeurs devraient se doter d'une politique de prévention et de traitement des plaintes et la rendre disponible pour leurs salariés. Il serait également clairement précisé dans la Loi que les gestes à caractère sexuel constituent une forme de harcèlement psychologique

Pour les employeurs, le projet de loi prévoit :

- de permettre à l'employeur d'accorder un congé compensatoire au salarié lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, en remplacement de l'indemnité;
- de rendre plus flexible l'étalement des heures de travail et
- de permettre l'inclusion de l'indemnité afférente au congé annuel des travailleuses et travailleurs saisonniers dans leur paie.

Le projet de loi prévoit aussi renforcer l'encadrement des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. À cet effet, un permis délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) serait désormais obligatoire pour exploiter ces agences. Il prévoit la mise en place d'une réglementation ainsi que des sanctions. En outre, il prévoit que les agences de placement de personnel et les entreprises clientes qui retiennent les services de celles-ci seront solidairement responsables envers le salarié des obligations pécuniaires fixées par la LNT.

Le gouvernement évalue que certaines des modifications proposées occasionneraient «des coûts récurrents et non récurrents estimés de 611,7 M$ à 695,5 M$, ce qui représente respectivement 0,40 % et 0,45 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016»[1]. **Ces coûts importants, très largement récurrents[2] ne comprennent notamment pas ceux associés :**

- **à l'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche concernant les régimes de retraite et d'autres avantages sociaux;**
- **à l'interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel;**
- **au maintien étendu du lien d'emploi;**
- **à l'élargissement aux proches aidant;**
- **à la réglementation des agences de placement[3] ;**
- **aux coûts administratifs associés à l'ensemble des nouvelles dispositions législatives et réglementaires[4]**

et s'ajoutent aux coûts qu'entraînera le projet de loi no 174, *Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation travail-famille.*

---

[1] **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec** (6 mars 2018) : *Analyse d'impact réglementaire Projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille*, p. 3

[2] 678,1 M$ sont des coûts récurrents et 17,4 M$ sont des coûts nos récurrents selon l'étude.

[3] ibid, Tableau 1, p. 10

[4] ibid, Tableau 2, p.11

En outre, au-delà des limites méthodologiques[5], cette évaluation ne fournit qu'un portrait très partiel de la situation puisqu'elle ne tient pas compte des hausses déjà annoncées de certaines charges sociales et du salaire minimum. Or, selon nos estimations préliminaires, l'impact combiné[6] des décisions récentes sur le coût de la main-d'œuvre **pourrait se chiffrer à plus de 10 milliards de $ sur cinq ans**, une somme colossale il va sans dire.

Impact combiné des décisions récentes sur le coût de la main-d'œuvre (M$)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Bonification du RRQ	210,5 $	437,0 $	752,0 $	1 167,0 $	1 609,0 $	4 175,5 $
Salaire minimum	350,0 $	585,0 $	585,0 $	585,0 $	585,0 $	2 690,0 $
Projet de Loi 176 (LNT)						
- Non récurrents	17,4 $					17,4 $
- Coûts récurrents	678,1 $	678,1 $	678,1 $	678,1 $	678,1 $	3 390,5 $
			Impact combiné sur 5 ans			**10 273,4 $**

Aussi, l'évaluation globale masque la concentration des impacts dans les secteurs les plus visés par le salaire minimum et les normes du travail. Selon nos estimations préliminaires, 678 millions de $ d'impacts récurrents fournis par l'évaluation du ministère se répercutent à hauteur de 231 millions de $ par année dans le secteur du commerce de détail et de 146 millions de $ par année dans celui de l'hébergement et de la restauration, à 585 millions chez les entreprises de moins de 100 employés et très largement dans le secteur privé.

De plus, la perspective empruntée dans l'analyse d'impacts apparaît aussi biaisée, associant la réglementation à une plus grande flexibilité. Ainsi, contre tout bon sens économique, l'étude avance que les modifications apportées à la LNT offriraient « ... aux entreprises québécoises davantage de flexibilité et permettraient ainsi au Québec de faire face aux défis

[5] À titre d'exemple, l'étude ne tient pas compte des effets d'émulation chez les salariés dont les conditions sont égales ou supérieures aux nouvelles normes.

[6] Cette évaluation comprend l'impact direct sur les coûts de main-d'oeuvre de la bonification du RRQ, de la hausse du salaire minimum et du projet de Loi 176 (LNT)

liés au développement économique ... » et affirme qu'elles « ... répondraient ... aux besoins des employeurs, qui souhaitent davantage de flexibilité ... »[7]

La FCCQ considère qu'une nouvelle approche est nécessaire quant à l'évaluation des impacts du projet de loi et qu'il s'agit d'une sous-évaluation des coûts réels que devront subir les employeurs québécois. Ainsi, la FCCQ demande au gouvernement de rendre publique une évaluation globale des impacts économiques et administratifs des décisions récentes sur les coûts de main-d'oeuvre afin de pouvoir donner l'heure juste sur les répercussions attendues du projet de loi dans le contexte économique réel.

Les employeurs québécois sont en accord avec une meilleure conciliation travail-famille, mais il faut s'assurer que les entreprises ne soient pas étouffées par l'addition de mesures, fondées certes sur de bonnes intentions, mais qui risquent, prises globalement, de mettre en péril leur compétitivité.

Pour la FCCQ, les mesures proposées dans le projet de loi entrent aussi en contradiction avec la volonté d'allègement réglementaire du gouvernement. Les mesures annoncées placent la réglementation du travail au Québec sur de nombreux éléments parmi les plus généreuses en Amérique du Nord. Dans un contexte où les employeurs doivent de plus en plus rivaliser d'ingéniosité pour se démarquer, en raison de la pénurie de main-d'œuvre, les propositions contenues dans ce projet de loi ajoutent à la pression de nombreuses entreprises travaillant d'arrache-pied pour attirer des employés et demeurer compétitives et illustrent bien le phénomène de sédimentation. Prises une à une, ces propositions peuvent susciter l'intérêt, alors que leur impact cumulatif devient un obstacle à la compétitivité de nos entreprises. En outre, elles ne tiennent pas compte du contexte de relations de travail en Amérique du Nord.

Devant l'ampleur des impacts appréhendés, la **FCCQ demande le projet de loi soit révisé substantiellement.**

[7] ibid, p. 12

Un cadre légal qui laisse de la flexibilité dans l'établissement des conditions de travail

La manière dont les conditions de travail et les avantages sociaux sont accordés aux travailleurs est différente en Amérique du Nord, au Québec, au Canada comme aux États-Unis, notre principal partenaire économique. Contrairement à la plupart des pays européens, le cadre légal et réglementaire laisse largement aux employeurs et aux employés les décisions relativement aux salaires et aux congés payés ou non. Cela donne aux employeurs et aux employés plus de flexibilité pour concevoir des régimes de rémunération mutuellement avantageux. Et cette tendance devra s'accentuer à mesure que l'économie se rapproche du plein emploi.

Les employeurs québécois offrent à leurs employés des salaires et avantages concurrentiels pour promouvoir leur bien-être, renforcer leur motivation et attirer et retenir les meilleurs talents alors que la concurrence est de plus en plus vive. En fait, de nombreuses entreprises reçoivent régulièrement une reconnaissance nationale en tant qu'employeurs et sont fiers de figurer parmi les meilleurs endroits où travailler. Néanmoins, les législateurs continuent d'imposer de nouvelles règlementations pour contrôler les relations des employeurs avec leurs employés et leurs résultats. Ces interventions perturbent les relations de travail et interfèrent dans les activités et le climat de travail. Les employeurs doivent avoir la possibilité d'offrir des avantages qui conviennent à leur milieu de travail, en réponse aux besoins de leurs employés, selon la compétition et selon leur capacité financière.

La FCCQ soutient le partage des meilleures pratiques des employeurs en matière de GRH afin que toutes les entreprises adoptent une approche volontaire et économiquement viable qui permet de soutenir la concurrence et de retenir leurs meilleurs atouts, c.-à-d. : leurs employés. Pour la FCCQ, c'est la voie à suivre dans le contexte économique actuel et futur du marché du travail au Québec.

Le marché du travail se resserre

Le marché du travail a beaucoup changé depuis 50 ans au Québec et s'approche du plein emploi. Le chômage est faible et la participation est au maximum. D'ailleurs, le Québec devra de plus en plus compter sur l'apport de la main-d'oeuvre immigrante pour soutenir son essor économique.

À cet égard, l'année 2017 marque un tournant alors que plusieurs records ont été fracassés.

[8] De plus en plus d'occupations sont aux prises avec des pénuries de main-d'oeuvre pour des métiers et professions existants et dans des occupations qui n'existaient pas il y a 5 à 10 ans. La pénurie de main-d'oeuvre se généralise et touche maintenant des secteurs soumis aux fluctuations cycliques et saisonnières où une telle situation paraissait impossible encore récemment.

Ce resserrement génère une inflation des salaires et des avantages sociaux, particulièrement forte dans les occupations en pénuries.

La Banque du Canada s'en inquiète

Les autorités monétaires en Amérique du Nord, la Banque du Canada en particulier, surveillent de près la situation et s'en inquiètent en augmentant les taux d'intérêt afin de ralentir la croissance. Selon l'analyse de la Banque du Canada, "**la proportion d'entreprises qui auraient quelques difficultés ou de sérieuses difficultés à faire face à une hausse inattendue de la demande ... se situe à son plus haut niveau depuis la récession de 2008-2009.**" [9]

Les pénuries s'aggravent plus vite au Québec

En outre, la situation évalue très rapidement sous l'effet de la croissance économique et du vieillissement de la main-d'oeuvre. Selon Statistique Canada, au quatrième trimestre de 2017, l**es plus fortes hausses du nombre de postes vacants ont été enregistrées au Québec** alors que les employeurs ont déclaré plus de 92 000 postes vacants, une hausse de 46,1 % en un an. Les disponibilités de main-d'oeuvre diminuaient également de sorte qu'on comptait moins de 2,5 chômeurs par poste vacant. Jamais le marché du travail n'aura été aussi serré.

---

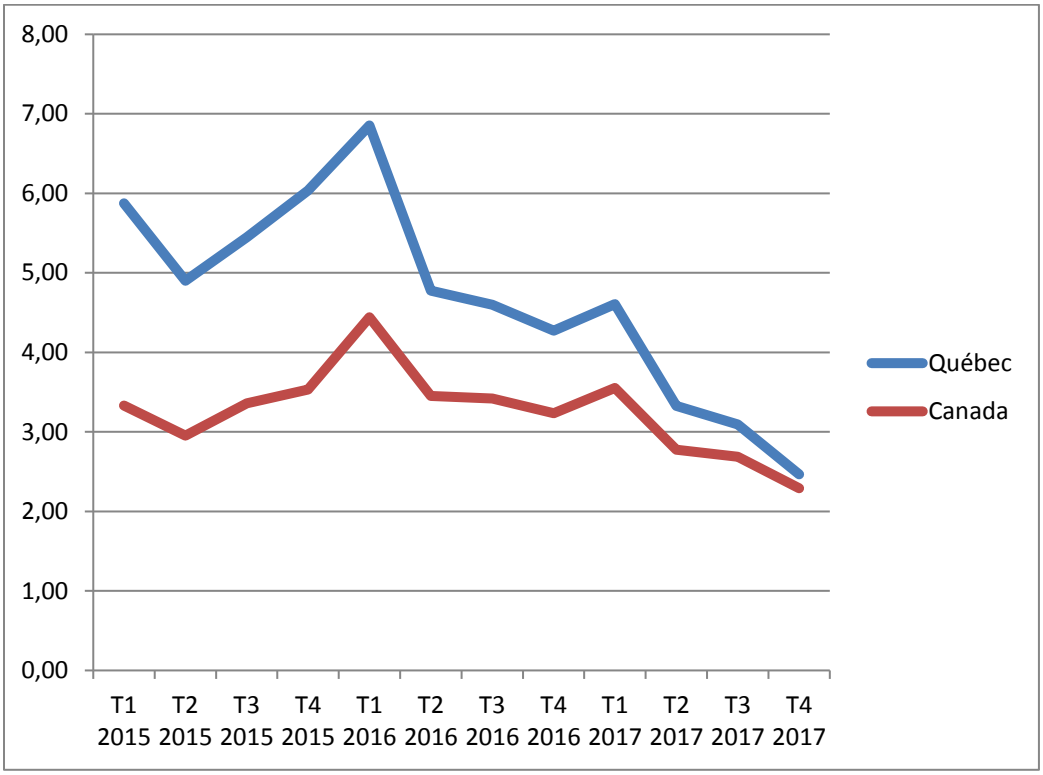
[8] Pour ne citer que quelques chiffres, rappelons que l'emploi a atteint un nouveau sommet en 2017 avec une hausse de 90 200; l'emploi à temps plein a aussi atteint un nouveau sommet; à 6,1 %, il s'agit du plus bas taux de chômage depuis 1976, soit depuis que les données comparables existent); il a terminé l'année à 4,9%, du jamais vu; le nombre de chômeurs est passé sous la barre des 300 000 (à 272 500) pour la première fois depuis 1979; seul le niveau de 1976 (à 242 100) est plus bas.

[9] *Source : Banque du Canada : Enquête sur les perspectives des entreprises – Hiver 2017-2018*

Graphique 1

Évolution du nombre de chômeurs par poste vacant

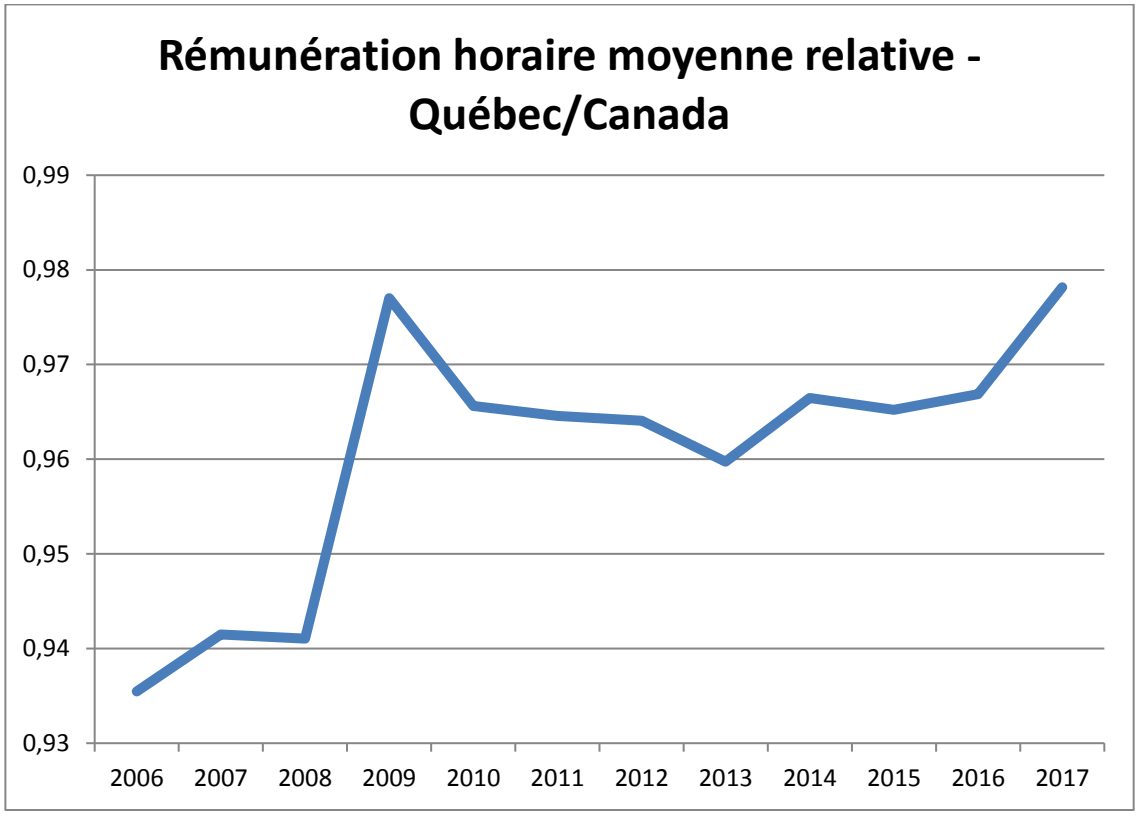
Québec et Canada, T1 2015 à T4 2017



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir de données de *Statistique Canada*

Ce **resserrement plus rapide du marché du travail au Québec** génère **une inflation des salaires et des avantages sociaux plus forte au Québec** qu'ailleurs au Canada. De ce fait, **la rémunération horaire moyenne relative du Québec** par rapport au reste du Canada **est en hausse** comme l'indique le Graphique 2.

Graphique 2



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada.

En somme, le marché du travail opère l'ajustement de lui-même et l'intervention réglementaire de l'État n'est pas requise et pourrait même aggraver la situation en stimulant davantage l'inflation des salariales et des avantages sociaux.

Les difficultés de recrutement se concentrent notamment dans les occupations qui exigent un diplôme secondaire ou moins où le nombre de chercheurs d'emplois par rapport aux

postes vacants est le plus faible[10]. Ainsi, l'effet des pénuries sur l'inflation des salaires et des conditions de travail s'exerce fortement au bas de l'échelle.

Soutenir l'ajustement du marché du travail

La réglementation nuit à l'ajustement du marché du travail. Il existe des moyens efficaces pour soutenir l'ajustement du marché du travail à l'approche du plein emploi, notamment en favorisant et soutenant le transfert de la main-d'oeuvre des occupations en surplus de main-d'oeuvre vers les occupations en pénuries. Le marché du travail opère de lui-même cet ajustement. En effet, les salaires et avantages sociaux progressent davantage dans les occupations en pénurie, ce qui incite le reclassement de la main-d'oeuvre vers ces occupations. Dans une situation de plein emploi, le salaire minimum et les normes minimales du travail limitent cette capacité d'ajustement du marché du travail. D'ailleurs, **les pays[11] ayant connu de longues périodes de plein emploi se caractérisaient par une absence de législation sur le salaire minimum et les normes du travail** et ont appliqué des politiques actives du marché du travail afin de soutenir le transfert de la main-d'oeuvre vers les emplois en demande.

L'adéquation sur le marché du travail ne se limite pas à la promotion de la formation professionnelle et technique dans les occupations en pénurie. Elle commence par favoriser l'ajustement normal du marché du travail et l'aide active au reclassement de la main-d'oeuvre. C'est la voie que doit emprunter le Québec selon la FCCQ et c'est ce que devrait mettre de l'avant la Stratégie nationale de la main-d'oeuvre attendue.

La flexibilité est aussi nécessaire par rapport au temps de travail. La période de vie active s'allonge, les durées d'emploi se raccourcissent et l'on assiste à l'explosion de la diversité générationnelle et culturelle dans les milieux de travail. Les besoins et les attentes à l'égard des employeurs sont variés et ceux-ci doivent faire preuve de souplesse, en particulier pour les occupations en pénurie. Dans le marché du travail d'aujourd'hui et celui de demain, c'est cette flexibilité qu'il faut soutenir et encourager.

---

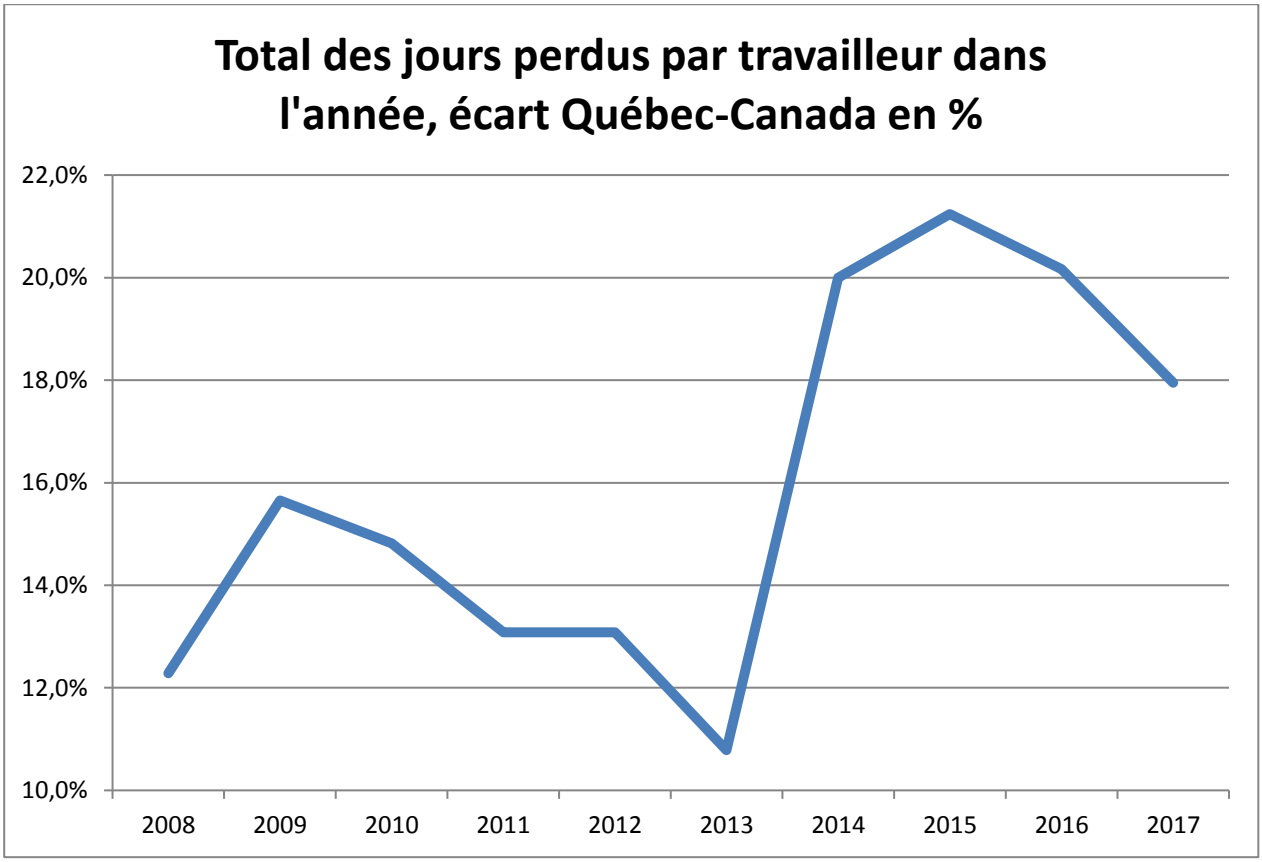
[10] Voir *: Statistique Canada,* Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le chômage et les postes vacants

[11] Notamment la Suède et l'Allemagne

L'absence au travail au Québec est plus importante qu'ailleurs au Canada

Les données disponibles l'indiquent clairement : l'absence au travail au Québec est plus importante qu'ailleurs au Canada, sans même prendre en compte les congés de maternité et de paternité plus généreux au Québec. (voir Graphique 3)

Graphique 3



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada

Or, les dispositions visant à accroître le nombre de congé figurent parmi les principales modifications proposées à la LNT :

- l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même;
- la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles;
- l'ajout d'une journée rémunérée de congé pour décès ou funérailles et
- l'harmonisation de l'absence permise lors du décès d'un enfant mineur avec celle de 104 semaines prévues selon la mesure appliquée par le gouvernement du Canada.

Ces dispositions sont les plus coûteuses parmi celles évaluées, représentant pas moins de 521,1 millions de $ annuellement selon l'estimation du ministère, soit 76,8 % du total des coûts récurrents d'année en année alors que les coûts liés à l'absence au travail sont déjà plus élevés au Québec.

En outre, des progrès ont été faits au Québec en matière de conciliation travail-famille parce que les entreprises font beaucoup. À titre d'exemple, une enquête récente (mai 2015) du ministère de la Famille du Québec indique que pas moins de 9 entreprises du secteur privé sur 10 offrent au moins une mesure de conciliation travail-famille. Selon cette même enquête, près de 7 employeurs sur 10 offrent des horaires flexibles et les choix de vacances sont flexibles chez près de 6 employeurs sur 10. [12]

L'écart de productivité se creuse

Selon le Centre sur la productivité et la prospérité associé aux HEC, «en moyenne, 95 % de l'augmentation du niveau de vie enregistrée entre 1981 et 2016 provient d'une augmentation de la productivité du travail.» « À long terme, la quasi-totalité de la croissance du niveau de vie passe par des gains de productivité. La performance du Québec à ce chapitre ayant été désastreuse, on ne doit pas se surprendre si l'économie québécoise progresse plus lentement.» «Au cours des 35 dernières années, la croissance annuelle moyenne de la productivité du travail québécoise n'a pas dépassé la barre du 1 %, reléguant de fait la province en queue de peloton. Désormais, le Québec accuse un important retard sur la moyenne de l'OCDE en matière de productivité - et dans une moindre mesure sur la

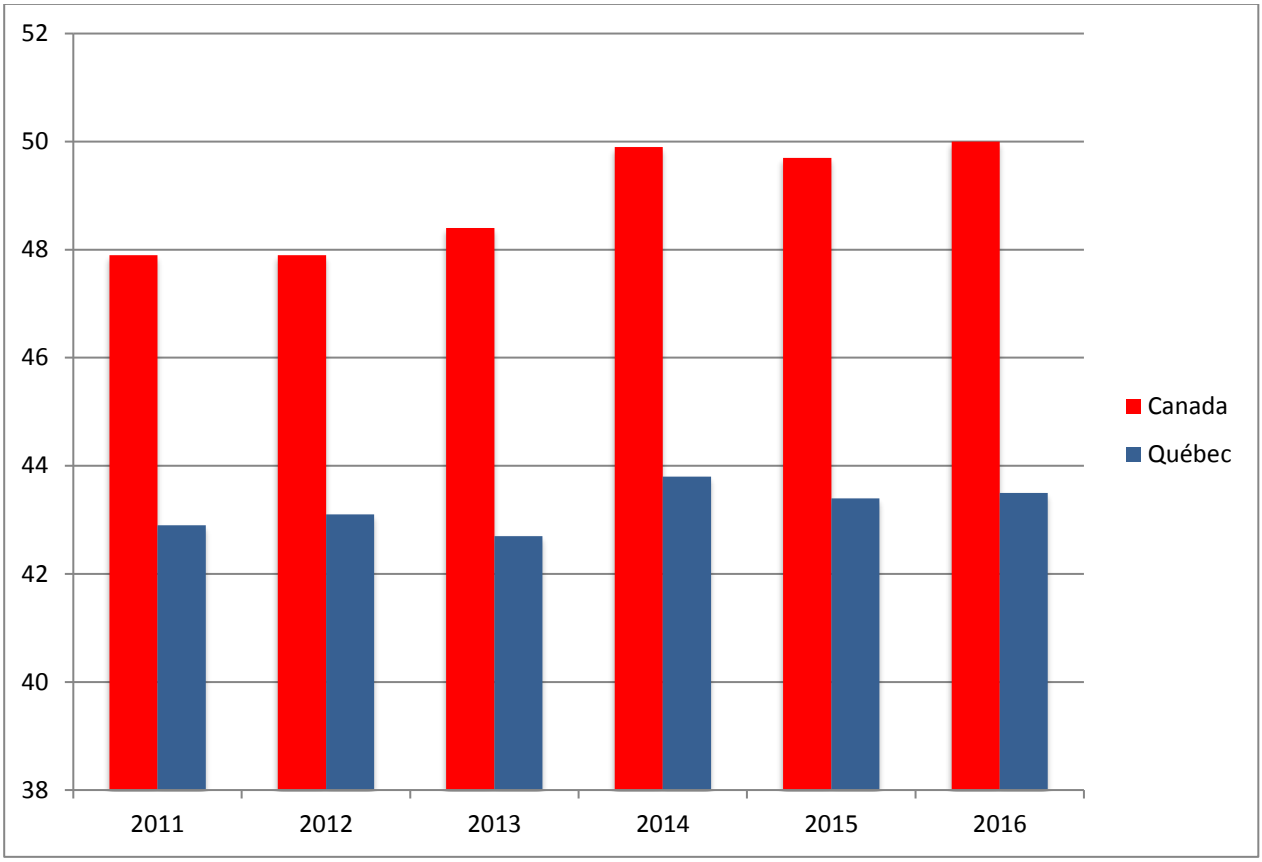
[12] **Source** : Ministère de la Famille et Secrétariat du Travail (2015) : *Étude exploratoire sur les pratiques d'affaires en matière de CTF*

moyenne canadienne - alors que 35 ans auparavant, ils étaient pratiquement à parité. »[13] (voir le Graphique 4)

Graphique 4

Évolution de la productivité du travail au Québec et au Canada

2011 à 2016 (dollars enchaînés (2007) par heure)



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada

[13] **Source** : Centre sur la productivité et la prospérité (2018) : *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2017*

À la lumière des travaux du Centre, l**a FCCQ** considère que **l'amélioration du niveau de vie et de la qualité de vie au travail des Québécois** passe inévitablement par un coup de barre important au chapitre de la **productivité du travail.** Les employeurs doivent certainement accélérer le rythme, mais il est contre-productif d'augmenter davantage les obstacles auxquels ils font face**.**

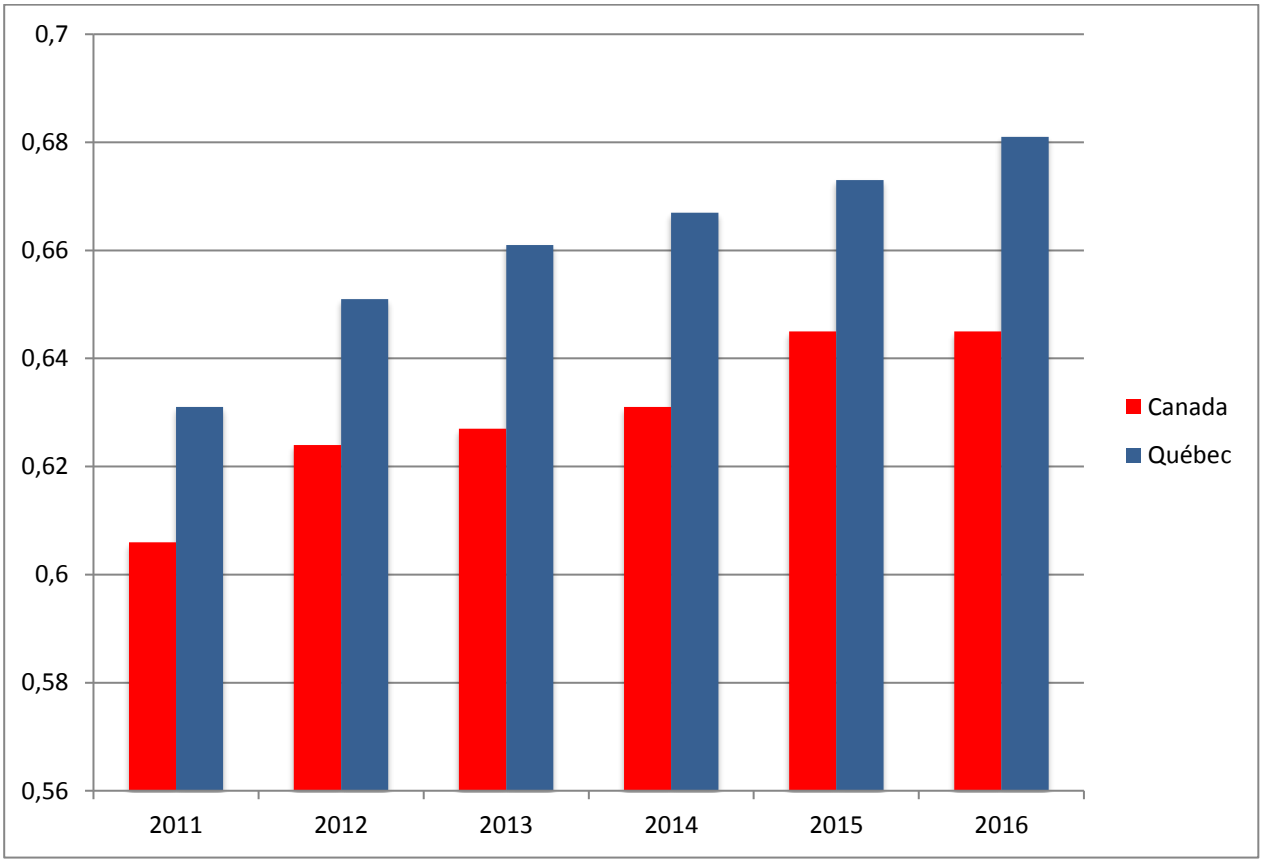
Les coûts unitaires de main-d'œuvre sont déjà plus élevés au Québec

La hausse plus rapide des salaires, des avantages sociaux et des charges sociales, combinées à la faiblesse de la croissance de la productivité fait grimper les coûts unitaires de main-d'œuvre plus rapidement au Québec qu'ailleurs au Canada. (voir Graphique 5) Cela peut avoir un impact sur la compétitivité des entreprises québécoises et ralentir les investissements, ce qui constitue un frein à l'amélioration du niveau de vie et de la qualité de vie au travail à long terme.

Graphique 5

Évolution des coûts unitaires de main-d'œuvre au Québec et au Canada

2011 à 2016 (dollars par unité de PIB réel)



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada

Compte tenu que les coûts de main-d'oeuvre et les charges sociales sont, au Québec, parmi les plus élevées en Amérique du Nord**,** la FCCQ souhaite aussi que **des mesures soient mises de l'avant,** telles celles annoncées lors du dernier budget du gouvernement du Québec, afin de **rétablir un équilibre après les diverses annonces récentes concernant**

la hausse du salaire minimum, la hausse des charges sociales associées au Régime des rentes du Québec et les nouvelles mesures de conciliation exigées des employeurs. La compétitivité des employeurs québécois est affectée par les taxes sur la masse salariale et les contraintes réglementaires et celles-ci évoluent actuellement dans la mauvaise direction.

Optimiser les régimes sociaux afin de réduire les coûts de main-d'oeuvre et d'accroître la compétitivité

Le rappel des modifications proposées au LNT et au RQAP ne serait pas suffisant pour contenir l'évolution inquiétante des coûts unitaires de main-d'oeuvre au Québec. C'est là l'un des principaux éléments qui devrait être inscrit à l'agenda économique du gouvernement du Québec.

Une partie significative des coûts de main-d'oeuvre provient des régimes sociaux financés par des cotisations sociales, notamment le Régime de rentes du Québec (RRQ), la CNESST (normes, équité salariale et santé et sécurité au travail), le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi du 1%). Depuis 2014, **la FCCQ a demandé au gouvernement d'étendre aux régimes sociaux l'exercice d'optimisation préconisé par la Commission de révision permanente des programmes.** Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre a bien effectué des travaux afin de revoir le régime québécois de santé et sécurité au travail, mais nous sommes toujours en attente d'une suite à ce rapport.

Au cours des dernières années, outre les modifications à la LNT dont il est ici question, nous avons assisté à l'imputation aux employeurs des coûts liés à la défunte Commission de l'équité salariale, à une augmentation sur 10 ans de 39% des cotisations patronales maximales par employé au RQAP et dernièrement à l'annonce d'une augmentation importante des cotisations patronales à la Régie des rentes du Québec. Juxtaposées, ces mesures constituent un frein important à la compétitivité des entreprises québécoises. En outre, plusieurs de ces mesures visent les mêmes cibles que les modifications proposées à la LNT.

L'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche : une éventualité qui n'est guère porteuse de paix industrielle

Les coûts et les risques financiers des régimes de retraite à prestations déterminées sont de plus en plus difficiles à soutenir pour plusieurs employeurs, ici comme ailleurs. C'est pourquoi les employeurs ont modifié leur approche en matière de régimes complémentaires en offrant désormais d'autres types de régimes, tels ceux à cotisations déterminées, qui, dans la plupart des cas, comportent une contribution équivalente de la part des employeurs, sans représenter un risque financier inconsidéré. Dans d'autres pays, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, la vaste majorité des employeurs ont simplement terminé les régimes à prestations déterminées pour n'offrir que des régimes à cotisations déterminées, ou autres régimes du genre. Des programmes publics s'orientent dans cette voie comme en Suède.

Les employeurs québécois, avec l'accord des représentants des employés lorsque cela s'applique, ont majoritairement décidé d'agir autrement, sur la base du principe du respect de la promesse faite aux employés embauchés précédemment et qui sont couverts par des régimes à prestations déterminées. Au lieu de mettre fin à ces régimes, ces employeurs ont fait le choix de cesser d'offrir les régimes à prestations déterminées pour les nouveaux employés, tout en maintenant la promesse faite aux anciens employés de maintenir le régime offert à leur embauche. C'est une question simple de responsabilité et de respect à l'égard d'un engagement fait aux employés déjà en place.

Parallèlement, les employeurs ont continué d'offrir des conditions attrayantes aux les nouveaux employés, que ce soit pour la rémunération, pour les avantages sociaux ou pour la retraite. C'est pourquoi ils ont mis en place des régimes différents pour les nouveaux employés, mais pour lesquels la contribution de l'employeur est équivalente. Il n'y a donc pas de disparité de traitement puisque le coût à l'employeur est le même. Dans la plupart des autres cas, ils ont offert d'autres types de rémunération ou d'avantages en contrepartie tel l'intéressement à l'actionnariat sous forme d'actions dans la compagnie. En somme, il faut comparer la rémunération globale dans son ensemble.

En outre, les clauses « orphelins » sont interdites par la loi. Nul ne peut exercer une discrimination, notamment en vertu de l'âge. Il est donc abusif, même faux, de qualifier de « clause orphelin » des arrangements selon lesquels les nouveaux employés, quel que soit leur âge ou leur sexe, ont des conditions de travail ou de rémunération différentes des travailleurs qui ont plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Les régimes offerts à ces nouveaux employés offrent des avantages différents, qui peuvent s'avérer plus intéressants pour cette nouvelle génération d'employés. D'ailleurs, dans beaucoup de cas où il y a eu des transformations, lorsque le choix a été offert aux employés, il s'est avéré que les jeunes ont majoritairement opté pour des régimes différents de ceux de leurs prédécesseurs.

Premièrement, les nouvelles générations de travailleurs n'évoluent plus dans le même contexte de travail que leurs ainés. Leur attachement à l'entreprise est moins fort, ils valorisent l'expérience diverse et changent d'emplois plus souvent. Or, dans ce contexte, un régime à cotisations déterminées leur offre des avantages. En outre, cela leur permet de se distancer des orientations d'investissement des anciens régimes comme, par exemple, à l'égard de leur tolérance aux risques.

L'intervention législative n'est pas une option pour bonifier les conditions de travail en les uniformisant. Que se passerait-il si le gouvernement nivelait ainsi les conventions de travail ? Le jeu de la concurrence économique ne fera pas opter pour le plus "coûteux" dénominateur commun. Bien au contraire. D'abord, il faudrait renégocier les ententes intervenues entre les syndicats et les entreprises visées, ententes qui ont fait l'objet de nombreuses et souvent laborieuses négociations. Comme la contrainte économique sur l'entreprise ayant amené la transformation vers un régime à cotisations déterminées est toujours là, la masse salariale de la plupart des entreprises ne pourrait pas gonfler et les coûts de l'uniformisation devraient être compensés par une application généralisée du régime à cotisations déterminées, ou par une récupération équivalente ailleurs, notamment sur les salaires, les assurances, les congés ...

Il va sans dire qu'une telle éventualité n'est guère porteuse de paix industrielle, une variable importante qui détermine l'investissement privé dont le Québec a tant besoin.

La FCCQ considère que les employeurs québécois concernés ont fait preuve de responsabilité à l'égard de leurs employés d'expérience déjà en place. L'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche concernant les régimes de retraite et d'autres avantages serait un non-sens et occasionnerait des conséquences importantes.

Par ailleurs, de nombreuses entreprises opèrent dans plusieurs juridictions au Canada. Ainsi, afin d'éviter de complexifier indûment que la gestion des régimes de retraite et de

s'assurer que le contexte législatif et réglementaire soit le moins possible un obstacle à la compétitivité des entreprises, la **FCCQ** recommande que, le cas échéant, **les modifications proposées à la Loi sur les normes du travail n'entrent en vigueur qu'au moment de l'adoption, par l'ensemble des autres juridictions canadiennes, d'une législation similaire.**

En outre, en vertu de l'article 46 du projet de Loi, l'interdiction ne s'appliquerait pas à une clause contractuelle existante au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi 176. Mais ce point est introduit parmi les dispositions transitoires de la loi, ce qui lui confère un certain flou. Ainsi, la **FCCQ** considère que, le cas échéant, **le caractère permanent de cette exclusion doit être confirmé**.

La contribution essentielle des agences de placement

En outre, **la FCCQ considère que l'élargissement de la portée de l'interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel constitue** une atteinte à l'un des piliers de leur modèle d'affaires.

La rémunération globale offerte par une entreprise étant composée de beaucoup plus que d'un simple taux de salaire, cette disposition viendra aplanir et limiter l'offre de condition de travail au sein des agences de placement de personnel. C'est plutôt inquiétant alors que le projet de loi veut justement favoriser la conciliation travail-famille, ce qu'offre souvent le fait de travailler en agence de placement. Plusieurs Québécois sont prêts à accepter des postes moins rémunérés si on leur assure une plus grande flexibilité d'horaire et de mandats. Une entreprise a le loisir de moduler son offre en conséquence et d'ajuster sa rémunération afin de compenser les impacts opérationnels de telles pratiques, ce que les agences ne pourraient plus faire en vertu de cette disposition.

Cette nouvelle disposition amène également une problématique dans son application puisque l'agence de placement n'a pas nécessairement accès à l'échelle salariale de son client, lorsqu'elle existe!

Plusieurs employeurs, notamment les PME, négocient annuellement les hausses de salaire avec leurs employés individuellement, en fonction de leur formation, de leur performance et de leur expérience. Dès lors, comment dissocier le salaire de base du poste du profil de l'individu dans de telles circonstances. Nous sommes persuadés que le présent projet de loi

n’a pas pour objectif d’obliger tous les employeurs du Québec à rédiger des échelles salariales pour l’ensemble des postes susceptibles d'être, un jour, comblés temporairement par un travailleur temporaire.

De plus, nous réitérons que les coûts d’une telle mesure n’ont pas été évalués dans le cadre de l’analyse d’impact réglementaire, alors que plusieurs grands employeurs nous ont exprimé leur préoccupation quant à l’ampleur des coûts supplémentaires que cela pourrait encourir.

Certains articles relativement aux agences de placement relèvent davantage de l'application de *Programme des travailleurs étrangers temporaires* et du ***Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)* et non de la LNT**. Or, la FCCQ considère que le PTET doit être revu de fond en comble. Nous demandons que le gouvernement provincial renouvèle son appui afin d’obtenir une révision de ce programme.

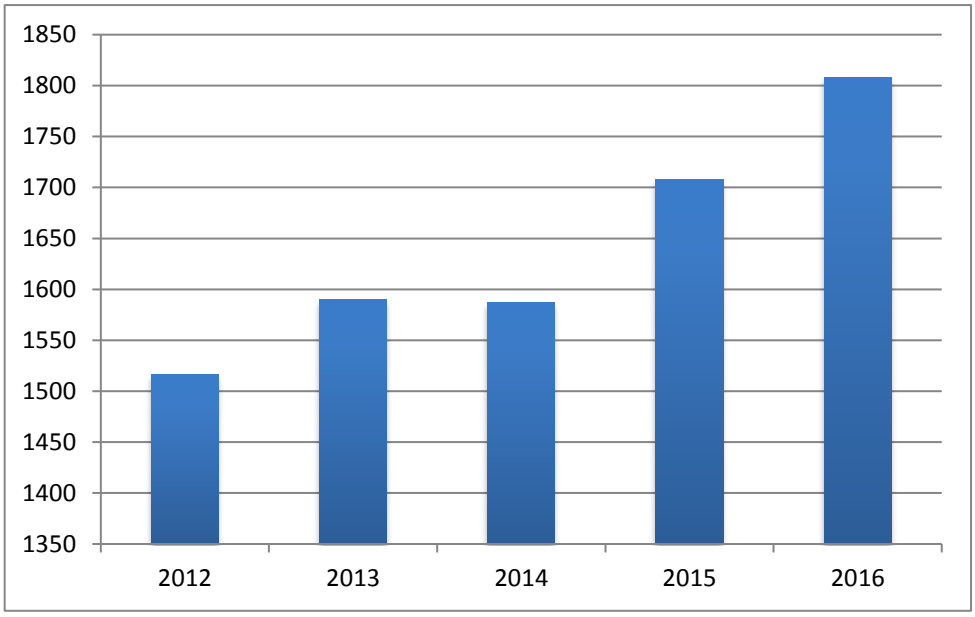
La FCCQ est d’accord avec les contrôles des abus dans le cadre du *Programme*. Les nouvelles dispositions prévoient des inspections régulières et de sévères sanctions. **La FCCQ croit que ces dispositions doivent être étudiées à la lumière des cas d'abus et qu'elles devraient, le cas échéant, être modifiées dans le but d'en améliorer l'efficacité.** Le MIDI, qui participe à la sélection des travailleurs visés par le *Programme*, devrait lui aussi examiner ses procédures et collaborer avec les autorités fédérales dans cette opération. À titre d'exemple, dans le cadre du Programme, les agences pourraient être tenues de respecter le code de déontologie de l'*Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel* (ACSESS).

Les services offerts par les agences de placement sont en plein essor au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord. (voir le Graphique 6) Les agences de placement constituent un acteur important du recrutement et fournissent des services de haute qualité à plusieurs petites, moyennes et grandes entreprises au Québec qui autrement ne pourraient pas se doter de moyens semblables à l'interne.

Graphique 6

Évolution des revenus des Services d'emplois au Québec

2012 à 2016 (M$)



Source : Compilations spéciales de la FCCQ à partir des données de Statistique Canada

Le succès du modèle d'affaire des agences de placement repose essentiellement sur le fait que celles-ci comblent avec simplicité les besoins de main-d'œuvre temporaire de leurs clients qui cherchent à faire face à différentes réalités du marché du travail telles que pour faire face à une augmentation imprévue des affaires, combler des absences de courte ou longue durée, des projets spéciaux et même présélectionner des candidats pour des postes réguliers afin de s'assurer de leur compétence. Dans cette perspective, les agences de placement assument toutes les responsabilités administratives inhérentes aux employeurs et les clients ne font que recevoir les services en échange du paiement des services reçus...

«Aussi simple que cela puisse paraître, c'est ce modèle d'affaires qui a fait le succès des agences de placement.»[14]

La FCCQ accepte l'idée de **l'émission d'un permis pour exploiter une agence,** mais nous sommes préoccupés quant à la **redondance face aux obligations déjà présentes en regard au certificat de conformité de Revenu Québec.** Cette certification est déjà exigeante pour les agences et leurs clients et cette nouvelle exigence devrait être coordonnée avec Revenu Québec pour que la **démarche soit unique.**

Le pouvoir réglementaire relatif aux agences de placement

L'article 92.7 du projet de loi précise :

> *«Le gouvernement peut, par règlement :*
>
> *1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire;*
>
> *2° établir des catégories de permis;*
>
> *3° fixer la durée de la validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son renouvellement et à l'exercice des activités qu'il permet;*
>
> *4° prévoir les mesures administratives applicables en cas de défaut de respect des conditions, restrictions et interdictions prévues;*
>
> *5° prévoir les obligations qui incombent à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une agence.*

[14] Source : **ACSESS - Chapitre du Québec** (2015) : *MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT ET PLACEMENT DE PERSONNEL SUR LE PROJET DE LOI No 28,* p. 3

La FCCQ propose que le pouvoir réglementaire soit délégué à la CNESST. Celle-ci a l'habitude de l'exercice du pouvoir réglementaire et considérant la gouvernance de l'organisation, une telle disposition permettrait que les règlements puissent provenir d'un consensus social. C'est d'autant plus logique que c'est la Commission qui sera chargée d'appliquer le règlement.

L'étalement des heures de travail et l'affichage des horaires

L'étalement des heures de travail

L'article 8 du projet de loi précise :

> *« 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. ».*

La FCCQ salue **les intentions des articles concernant l'étalement des heures de travail.** Cependant, nous considérons que **l'exigence d'une autorisation valide 30 jours avant le début de la période et valide pour une durée de seulement 6 mois est inapplicable** puisque qu'elle empêcherait une entente par convention collective ou par contrat de travail, pourtant les outils habituellement utilisés pour déterminer les conditions de travail d'un travailleur. La **validité de l'entente devrait être effective immédiatement à l'embauche et valide pour au minimum d'un an, ce qui permettrait de revoir l'entente lors des évaluations annuelles. La validité devrait également pouvoir être étendue davantage en présence d'une convention collective.**

L'affichage des horaires

Il est de pratique courante pour de nombreux employeurs d'afficher les horaires le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante. La FCCQ juge que le droit de refus proposé à partir d'un délai de cinq jours est difficilement applicable, notamment lorsque la planification porte sur sept jours. **La FCCQ considère que le délai minimal d'affichage ouvrant à un refus devrait être ramené à quatre jours,** à l'image de la décision de l'Ontario.

En outre, l'employeur fait appel aux heures supplémentaires pour une bonne raison : c'est qu'il a besoin de l'employé. Ainsi, dans toute situation normale, "*la nature [des] fonctions [de l'employé] exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°*." de sorte que **cette disposition du projet de loi apparaît floue et son application difficile à cerner.**

Par ailleurs, dans plusieurs cas, cet affichage est prévu dans une convention collective. Or, selon l'amendement envisagé, toutes ces conventions collectives seraient illégales et les salariés pourraient refuser de travailler le lundi suivant en invoquant qu'ils n'ont pas été avisés au moins cinq jours à l'avance. **Bref, la FCCQ considère primordial de mentionner à l'article 59.0.1 que le tout est « sous réserve d'une disposition d'une convention collective ».** Ainsi, l'objectif ultime visé par l'amendement serait atteint et les parties dans les milieux de travail syndiqués n'auraient pas à renégocier toutes les méthodes de planification de travail implantées depuis des décennies et qui sont acceptées par tout le monde. L'ajout suggéré est surligné en gras :

> *59.0.1 Un salarié peut refuser de travailler:*
>
> *…*
>
> *3° **SOUS RÉSERVE D'UNE DISPOSITION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**, lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.*
>
> *…*

La responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés

Le projet de loi ajoute un article (art. 43) concernant la responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés qui commettent une infraction à la loi : ceux-ci pourront dans l'avenir être présumés avoir commis l'infraction à moins qu'ils soient en mesure de démontrer avoir fait preuve de diligence raisonnable.

Pour la **FCCQ**, cet ajout représente **une extension démesurée et injustifiée** des personnes dans une entreprise pouvant être tenues responsables d'avoir commis une infraction à la LNT. La portée de la LNT est large et le fardeau administratif qu'impose une telle disposition apparaît excessif. Cette extension de responsabilité personnelle étant à l'image de ce qui se fait en santé et sécurité au travail, alors que la situation est différente, notamment quant aux conséquences d'une infraction à la LNT comparativement à la Loi sur la santé et sécurité du travail. Par conséquent, nous recommandons de **maintenir l'article 142 tel quel**, sans changement.

La proposition est une révision incomplète et partielle du point de vue des employeurs

Cette section reprend de nombreux éléments mis de l'avant dans le mémoire patronal conjoint remis à la ministre au mois de juillet 2017 portant le titre *Révision de la Loi sur les normes du travail : les propositions du Conseil du patronat du Québec (CPQ), de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)*.

De l'avis de la FCCQ, comme de celui des autres signataires du mémoire de juillet 2017, la proposition, du point de vue des employeurs, est une révision **incomplète et partielle** et certains éléments additionnels devraient faire partie du présent projet de loi.

Le recours multiple

Les mécanismes de recours actuels que l'on retrouve dans la LNT peuvent ouvrir la porte dans certains cas à des situations absurdes de recours multiples.

En principe, les salariés syndiqués ne peuvent pas soumettre une plainte de harcèlement psychologique ou une plainte de congédiement injuste à la Commission puisqu'ils doivent plutôt présenter un grief en vertu des dispositions de la convention collective qui leur est applicable. Toutefois, ces salariés syndiqués peuvent exercer des recours à l'encontre d'une pratique interdite à la Commission tout en soumettant parallèlement un grief relatif aux mêmes faits, ce qui entraîne des coûts importants et inutiles en frais de représentation. **À notre avis, cette possibilité de recours multiples, contre-productive, devrait être interdite.** À cet effet, **la FCCQ** est d'avis que **l'article 121.2 qui ouvre au recours multiple devrait être retiré du projet de loi.**

La représentation des salariés par la CNESST

La LNT prévoit que la Commission peut représenter, dans une instance relative à des recours à l'encontre d'une pratique interdite[15], un salarié devant le Tribunal administratif du travail (TAT)[16].

La FCCQ considère l'accès à la justice importante. Toutefois, le régime de représentation des salariés présente plusieurs lacunes dans son modèle actuel et devrait être revu et corrigé.

D'une part, les dispositions font abstraction des ressources financières du salarié et, d'autre part, elles font en sorte que ce dernier n'a aucune incitation à évaluer les forces et les faiblesses de son dossier étant donné qu'il n'a aucune somme à débourser. Malheureusement, à l'heure actuelle, il peut arriver que les salariés soient représentés dans certaines situations dont la justification pourrait être remise en question. Il n'est d'ailleurs pas rare que des situations de ce type alimentent une impression générale de partialité de la

[15] En cas de harcèlement psychologique ou d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante, LNT, art. 122 et 124.
[16] LNT, art. 123.5, 123.13 et 126.1.

Commission aux yeux des employeurs. Cela sans compter que la prise en charge quasi systématique actuelle par la Commission, amène un fardeau sur les employeurs et sur le Tribunal administratif du travail (TAT) qui doivent ouvrir et traiter des dossiers de litiges qui sont parfois, à leur face même, non fondés. En outre, il n'est pas rare que des employeurs choisissent délibérément de payer pour « acheter la paix », ne pouvant absorber les frais juridiques à encourir pour leur défense. Autrement dit, un tel contexte est de nature à décourager certains employeurs d'exercer leurs droits, même en l'absence de faute de leur part.

Lorsque des salariés sont représentés dans ce genre de situations, cela crée une injustice pour les employeurs qui, eux, non seulement financent la Commission et, par voie de conséquence, les services des procureurs fournis au salarié, mais aussi doivent débourser des sommes importantes pour être représentés. Or, les organisations patronales estiment que ce système de représentation induit un sentiment d'injustice pour certains employeurs. Ainsi, il est souhaitable que des mesures soient prises pour juguler de tels effets pervers.

Notons que les dispositions relatives à la représentation gratuite des salariées sont uniques au régime québécois. Même les deux seules autres juridictions canadiennes qui ont des dispositions semblables à l'article 124 LNT soit le recours en congédiement injustifié, à savoir la Nouvelle-Écosse (exigence de dix années de service continu) et le régime fédéral (exigence d'une année de service continu) ne donnent pas ouverture à la représentation gratuite du salarié.

À cet égard, le projet de loi précise :

> *« 121.2. Si un salarié est assujetti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.*

La FCCQ considère que lorsqu'un travailleur est soumis à une convention collective, celle-ci devrait avoir préséance sur la Commission afin d'éviter le choix du recours. Le processus de gestion des conflits de travail est bien huilé et devrait toujours être privilégié afin de déjudiciariser les conflits et réduire les coûts de représentation juridiques.

La récupération de sommes versées en trop au salarié

Dans le cadre du régime de la LNT, il est loisible à un employé de déposer une plainte à la Commission pour sommes non reçues. Toutefois, une telle option n'existe pas pour les employeurs, qui doivent eux-mêmes récupérer des sommes versées en trop auprès d'un salarié lorsque la situation se présente. De plus, les employeurs n'ont pas le droit de se rembourser avec des sommes promises si l'employé quitte son emploi avant d'avoir remboursé, à moins d'avoir pris une entente écrite avec ce dernier. De l'avis de la FCCQ, cette situation entraîne un déséquilibre qui devrait être corrigé.

La FCCQ recommande ainsi que le dispositif de la LNT fasse en sorte que les employeurs puissent dorénavant utiliser la Commission pour tenter de récupérer des sommes payées en trop à un salarié et que ces sommes puissent être prélevées à même le montant des vacances ou de l'indemnité de départ de l'employé.

La réintégration d'un employé-cadre

Actuellement, la LNT prévoit que le TAT a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de réintégrer un salarié congédié sans cause juste et suffisante[17]. Dans la majorité des cas, cette mesure de réparation est tout à fait appropriée, lorsque le juge administratif, selon les faits, juge qu'il est approprié de procéder ainsi. Toutefois, une telle ordonnance peut être contraire à la paix industrielle dans un contexte litigieux, particulièrement chez les cadres et dans les petites et moyennes entreprises, principalement en raison de l'importance de la relation de confiance. **La FCCQ considère qu'il y aurait lieu d'interdire la réintégration des cadres suite à un litige pour congédiement dans cause juste et suffisante, en se limitant à une compensation financière.**

[17] Le TAT, par l'alinéa 1 de l'article 128 de la LNT,

Le calcul de l'indemnité de vacances du salarié

La FCCQ recommande que la révision de la Loi mette fin au fait que les congés de maternité, de paternité ou les absences prolongées pour maladies soient des journées devant être comprises dans le calcul de l'indemnité de vacances du salarié. En effet, non seulement cette mesure actuelle de la LNT ne tient pas sur le plan conceptuel, mais, au surplus, elle entraîne des complications administratives importantes pour les employeurs (qui ne peuvent simplement procéder au calcul de 4% ou 6% du salaire annuel gagné, selon le cas) pour établir l'indemnité de vacances de leurs salariés.

Conclusion

Le 20 mars dernier, la ministre responsable du Travail et ministre responsable de la région de Chaudière Appalaches, Mme Dominique Vien déposait le projet de loi no 176, *Loi visant à modifier la Loi sur les normes du travail* (LTN).

Ce projet de loi a une vaste portée. Sa mise en application comporterait des coûts considérables, très largement récurrents, qui s'ajouteraient notamment à ceux qu'entraînera le projet de loi no 174, *Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation travail-famille* alors que des hausses de charges sociales et du salaire minimum ont déjà été annoncées et que les coûts de main-d'oeuvre au Québec sont déjà élevés. En outre, le projet de loi est incomplet.

La FCCQ considère que **l'amélioration du niveau de vie et de la qualité de vie au travail des Québécois** passe inévitablement par un coup de barre important au chapitre de la **productivité du travail** et des **coûts de main-d'oeuvre**. La hausse plus rapide des salaires, des avantages sociaux et des charges sociales, combinées à la faiblesse de la croissance de la productivité fait grimper les coûts unitaires de main-d'oeuvre plus rapidement au Québec qu'ailleurs au Canada. Il faut appuyer les entreprises à accélérer le rythme plutôt que d'augmenter les contraintes réglementaires.

Le contexte du marché du travail actuel amène d'ores et déjà à une poussée à la hausse des conditions de travail des Québécois. Les salaires sont en hausses, les avantages sociaux sont de plus en plus généreux et diversifiés et les employeurs rivalisent d'ingéniosité afin de

recruter des travailleurs. Une augmentation substantielle des obligations envers les normes du travail aurait un effet non seulement sur les travailleurs à faibles revenus, mais également sur l'ensemble du marché du travail.

Par conséquent, **la FCCQ demande à ce que le projet de loi soit révisé substantiellement et qu'il porte sur l'ensemble de la LNT plutôt que sur certaines parties uniquement. La LNT doit être adaptée à la nouvelle réalité du marché du travail et ne pourrait faire l'objet d'une réforme incomplète.**

Annexe - résumé des recommandations

- **La FCCQ** considère qu'une nouvelle approche est nécessaire quant à l'évaluation des impacts du projet de loi et qu'**il s'agit d'une sous-évaluation des coûts réels que devront subir les employeurs québécois. Ainsi, la FCCQ demande** au gouvernement **de rendre publique une évaluation globale des impacts économiques et administratifs des décisions récentes sur les coûts de main-d'oeuvre** afin de pouvoir donner l'heure juste sur les répercussions attendues du projet de loi dans le contexte économique réel.

- **Pour la FCCQ,** les mesures proposées dans le projet de loi entrent aussi **en contradiction avec la volonté d'allègement réglementaire du gouvernement.**

- Devant l'ampleur des impacts appréhendés, la **FCCQ demande que le projet de loi soit révisé substantiellement.**

- Depuis 2014, **la FCCQ a demandé au gouvernement d'étendre aux régimes sociaux l'exercice d'optimisation préconisé par la Commission de révision permanente des programmes.** Or, le gouvernement a jusqu'à présent soustrait les régimes sociaux à cet exercice, sauf pour celui de la SST.

- Concernant **l'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche, cette éventualité qui n'est guère porteuse de paix industrielle. La FCCQ** considère que **les employeurs québécois concernés ont fait preuve de responsabilité** à l'égard de leurs employés d'expérience déjà en place. L'interdiction de nouvelles disparités créées en fonction de la date d'embauche concernant les régimes de retraite et d'autres avantages serait un non-sens et occasionnerait des conséquences importantes.

Par ailleurs, de nombreuses entreprises opèrent dans plusieurs juridictions au Canada. Ainsi, afin d'éviter de complexifier indûment que la gestion des régimes de retraite et de s'assurer que le contexte législatif et réglementaire soit le moins possible un obstacle à la compétitivité des entreprises, la **FCCQ** recommande que, le cas échéant, **les modifications proposées à la Loi sur les normes du travail n'entrent en vigueur qu'au moment de l'adoption, par l'ensemble des autres juridictions canadiennes, d'une législation similaire.**

En outre, en vertu de l'article 46 du projet de Loi, cette interdiction ne s'appliquerait pas à une clause contractuelle existante au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi 176. Mais ce point est introduit parmi les dispositions transitoires de la loi, ce qui lui confère un certain flou. Ainsi, la **FCCQ** considère que, le cas échéant, **le caractère permanent de cette exclusion doit être confirmé.**

- **La FCCQ considère que l'élargissement de la portée de l'interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel constitue** une atteinte à l'un des piliers du modèle d'affaire des agences de placement. Aussi, compte tenu de l'apport grandissant des agences de placement, la **FCCQ** considère qu'**il est impératif qu'un règlement définisse les termes utilisés afin d'éviter la confusion dans l'interprétation de la LNT.**

- **La FCCQ** accepte l'idée de **l'émission d'un permis pour exploiter une agence,** mais nous sommes préoccupés quant à la **redondance face aux obligations déjà présentes en regard au certificat de conformité de Revenu Québec.** Cette certification est déjà exigeante pour les agences et leurs clients et cette nouvelle exigence devrait être coordonnée avec Revenu Québec pour que la **démarche soit unique.**

- **La FCCQ propose que le pouvoir réglementaire** relatif aux agences de placement **soit délégué à la CNESST.** Celle-ci a l'habitude de l'exercice du pouvoir réglementaire et considérant la gouvernance de l'organisation, une telle disposition permettrait que

les règlements puissent provenir d'un consensus social. C'est d'autant plus logique que c'est la Commission qui sera chargée d'appliquer le règlement.

- **Certains articles relativement aux agences de placement relèvent davantage de l'application de *Programme des travailleurs étrangers temporaires*** et du ***Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)* et non de la LNT**. Or, la FCCQ considère que le PTET doit être revu de fond en comble. Nous demandons que le gouvernement provincial renouvèle son appui afin d'obtenir une révision de ce programme.

- La **validité des ententes d'étalement d'heures de travail devrait être effective immédiatement à l'embauche et valide pour au minimum d'un an, ce qui permettrait de revoir l'entente lors des évaluations annuelles. La validité devrait également pouvoir être étendue davantage en présence d'une convention collective.**

- **La FCCQ considère que le délai minimal d'affichage ouvrant à un refus devrait être ramené à quatre jours.**

  En outre, l'employeur fait appel aux heures supplémentaires pour une bonne raison : c'est qu'il a besoin de l'employé. Ainsi, dans toute situation normale, "*la nature [des] fonctions [de l'employé] exige qu'il demeure en disponibilité"* de sorte que **cette disposition du projet de loi apparaît floue et son application difficile à cerner**.

- **La FCCQ considère aussi primordial de mentionner à l'article 59.0.1 que le tout est « sous réserve d'une disposition d'une convention collective ».** Ainsi, l'objectif ultime visé par l'amendement serait atteint et les parties dans les milieux de travail syndiqués n'auraient pas à renégocier toutes les méthodes de planification de travail implantées depuis des décennies et qui sont acceptées par tout le monde.

- Sur la responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés, la **FCCQ** considère que l'article 43 du projet de loi représente **une extension démesurée et injustifiée** des personnes dans une entreprise pouvant être tenues responsables

d'avoir commis une infraction à la LNT. La portée de la LNT est large et le fardeau administratif qu'impose une telle disposition apparaît excessif. Par conséquent, nous recommandons de **maintenir l'article 142 tel quel**, sans changement.

- De l'avis de la FCCQ, **la proposition est**, du point de vue des employeurs, **une révision incomplète et partielle** et certains éléments additionnels devraient en faire partie.

  - ✓ À notre avis, la possibilité de **recours multiples, contre-productive, devrait être interdite.** À cet effet, **l'article 121.2 devrait être retiré du projet de loi.**
  - ✓ **La FCCQ** croit que **le régime de représentation des salariés** présente plusieurs lacunes dans son modèle actuel et **devrait être revu et corrigé.**
  - ✓ **La FCCQ** recommande que le dispositif de la LNT fasse en sorte que les employeurs puissent dorénavant utiliser la Commission pour tenter de **récupérer des sommes payées en trop à un salarié** et que ces sommes puissent être prélevées à même le montant des vacances ou de l'indemnité de départ de l'employé.
  - ✓ **La FCCQ** considère qu'il y aurait lieu **d'interdire la réintégration des cadres** suite à un litige pour congédiement sans cause juste et suffisante, en se limitant à une compensation financière.
  - ✓ **La FCCQ** recommande que la révision de la Loi **mette fin au fait que les congés de maternité, de paternité ou les absences prolongées pour maladies soient des journées devant être comprises dans le calcul de l'indemnité de vacances du salarié.**