



**Manufacturiers et
Exportateurs du
Québec**

CET – 026M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

**MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI 176 LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES
DU TRAVAIL ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AFIN PRINCIPALEMENT
DE FACILITER LA CONCILIATION «FAMILLE-TRAVAIL»**

Déposé par

Manufacturiers et Exportateurs du Québec

Mai 2018

© Manufacturiers et Exportateurs du Québec, 2018

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)

MEQ est une association dont la mission est d'améliorer l'environnement d'affaires et d'aider les entreprises manufacturières et exportatrices à être plus compétitives sur les marchés locaux et internationaux. MEQ compte un réseau de plus de 1 100 membres au Québec et à travers le Canada par l'entremise de Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), la plus importante association commerciale et industrielle au pays.

Contexte

Le 20 mars 2018, la ministre Dominique Vien a présenté le projet de loi n° 176 à l'Assemblée nationale, intitulé la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation « famille-travail »*, un projet d'importance et d'actualité chez les manufacturiers du Québec.

MEQ est très heureuse d'avoir l'opportunité de présenter ce mémoire au nom de l'industrie manufacturière. Le secteur manufacturier est l'un des secteurs générateur d'emplois les plus importants au Québec. Les 23 000 entreprises manufacturières québécoises emploient à elles seules plus de 492 000 travailleurs. Ces emplois couvrent un large éventail de compétences allant des emplois non spécialisés (opérateurs, journaliers) aux emplois spécialisés (électromécaniciens, techniciens en automatisation, soudeurs). L'industrie manufacturière représente 30% du PIB et 89% de toutes les exportations du Québec.

En 2015, l'Observatoire compétences-emplois (OCE) évaluait le besoin de main-d'œuvre pour le secteur manufacturier à 150 000 postes à pourvoir sur un horizon de trois (3) ans. Par ailleurs, dans une étude interne effectuée par MEQ auprès de la vingtaine d'entreprises membre de son comité main-d'œuvre, les besoins cumulés sont évalués à près de 950 postes à pourvoir à court et moyen terme.

Conséquemment, en raison de sa contribution importante au marché de l'emploi et dû aux besoins qu'occasionne la pénurie de main-d'œuvre, le secteur manufacturier est très susceptible d'être affecté par les changements apportés dans le projet de loi 176. Il est donc nécessaire de s'assurer que ces changements ne nuisent pas à cette industrie.

Notre intervention portera donc sur trois éléments qui sont prioritaires pour nos membres: les agences de placement et de recrutement, les disparités de traitement et le droit de refus de travailler.

Agences de placement et de recrutement

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les manufacturiers québécois sont nombreux à utiliser les services des agences de placement pour des besoins permanents. Celles-ci offrent une solution temporaire, qui n'est pas toujours idéale puisqu'elle vient ajouter des coûts importants aux manufacturiers. De plus, l'utilisation de ressources temporaires entraîne une qualité inférieure de production, ce qui entraîne également des coûts additionnels.

Ainsi, le nouvel encadrement des agences proposé ne doit en aucun cas venir ajouter des coûts ou des contraintes additionnels aux manufacturiers.

À cet égard, le projet de loi 176 lie également les agences et les entreprises clients en les tenant « solidairement responsables » des obligations pécuniaires. Ces obligations comprennent: les salaires, jours fériés, heures supplémentaires et congés annuels seront dorénavant une responsabilité partagée.

Présentement, le travailleur qui se verrait refuser un salaire, des vacances ou une rémunération d'heures supplémentaires peut entreprendre des recours envers son employeur ou à l'agence à laquelle il était rattaché. La structure en place ne permet pas qu'un travailleur soit oublié, mettant en question l'utilité des changements proposés.

Sachant que l'entente est entre l'entreprise et l'agence, l'entreprise ne devrait pas être tenue responsable des obligations financières. L'encadrement proposé par le projet de loi, qui inclut l'utilisation d'une licence, devrait être suffisant pour permettre à l'employé d'avoir un recours nécessaire envers son employeur – en l'occurrence une agence.

Disparité de traitement

Le projet de loi 176 propose des ajouts à la réglementation actuelle qui interdit les disparités de traitement des employés et introduit un nouvel article qui articule le processus de recours pour les employés qui croient faire l'objet d'une disparité de traitement. Un processus de plainte clair et détaillé sera bénéfique tant pour les employés que pour les employeurs. Cependant, la mise en place de nouvelles dispositions qui étendraient l'interdiction aux différences entre les régimes de retraite et les autres avantages sociaux en fonction uniquement des dates d'embauche des employés sont plus préoccupantes.



Les entreprises manufacturières qui ont déjà fait la transition des régimes de retraite à prestations déterminées aux régimes de retraite à cotisations déterminées ne seraient pas touchées par ces changements. Cependant, pour éviter les restrictions des nouvelles règles, les entreprises qui n'ont pas effectué cette transition pourraient être incitées à agir avant la date limite. Cela pourrait entraîner des erreurs qui coûteraient autant aux entreprises qu'aux employés.

De plus, dans leurs formes actuelles les nouvelles règles feront en sorte que les entreprises qui souhaitent apporter des modifications à leurs régimes de retraite pour de nouveaux employés ne seront pas autorisées à le faire, peu importe la raison. Cela aura pour conséquence de créer deux réalités distinctes sur le marché du travail et enlèvera également une flexibilité financière considérable, ce qui rendra ces entreprises moins compétitives.

Notre recommandation est donc ne pas étendre la clause de disparité de traitement aux régimes de retraite, afin de laisser la flexibilité aux entreprises qui n'ont pas aboli leur régime à prestation déterminé de pouvoir l'offrir dans la mesure de leurs moyens et en tenant compte des changements dans le marché. Et ainsi, ne pas pénaliser les employés qui auront pu en bénéficier.

Droit de refus de travailler

En vertu du projet de loi 176, les employés auront le droit de refuser de travailler s'ils n'ont pas été informés au moins cinq (5) jours à l'avance par leur employeur. Encore une fois, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, et dans des secteurs où la demande est imprévisible et instable, cette mesure est contraignante et nuit à la compétitivité du secteur manufacturier.

Prenons l'exemple de manufacturiers qui produisent des pièces qui s'intègrent dans de grands projets de construction à l'échelle nationale et internationale. Ces manufacturiers doivent avoir la flexibilité requise pour répondre à des retards de chantiers, produire des quantités variables selon les besoins du client. S'ils n'ont pas cette flexibilité, les contrats iront à des manufacturiers dans d'autres pays.

Nous recommandons donc que de ne pas imposer une telle contrainte au secteur manufacturier.

Accompagnement des entreprises dans cette transition

Afin de faciliter la transition et la conformité des manufacturiers, notamment des PME, nous suggérons que le gouvernement permette une période de transition raisonnable, qu'il communique efficacement les changements et qu'il offre un soutien financier, ou un soutien technique, aux PME qui ont peu ou pas de responsable en gestion des ressources humaines.



**Manufacturiers et
Exportateurs du
Québec**

Conclusion

MEQ applaudit le gouvernement pour plusieurs initiatives du projet de loi 176 qui visent à hausser la qualité de vie des travailleurs.

Cela dit, les préoccupations que nous avons soulevées concernant les agences de recrutement et de placement, la disparité de traitement des régimes de retraite, le droit de refus de travailler vont nuire secteur manufacturier, et à sa compétitivité. Nous invitons le gouvernement à prendre en considération ces éléments dans le cadre de l'analyse de ce projet de loi.