

Avis de la FCEI 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 (PDL 176).

Bruno Leblanc, Directeur des affaires provinciales, Québec

Martine Hébert, Vice-présidente principale et porte-parole nationale

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) regroupe 110 000 PME au Canada, dont environ une sur cinq est au Québec. C'est un fait reconnu, l'économie du Québec en est une de petites entreprises. En effet, près des trois quarts des entreprises du Québec comptent moins de 10 employés. Ce sont majoritairement ces petites entreprises qui sont touchées par les changements aux normes minimales du travail. C'est pourquoi, nous avons pris connaissance avec beaucoup d'intérêt, du PDL 176.

D'emblée, précisons que les employeurs propriétaires de PME ont à cœur d'offrir les meilleures conditions de travail possible à leurs employés. Cela est d'autant plus important alors que plusieurs sont en proie à une importante pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, ces derniers disposent de moyens limités et leur marge de manœuvre est souvent restreinte. Il faut donc être conscient que toute modification à la LNT entrave d'une part la flexibilité dont ils ont besoin pour attirer et retenir les employés clés et d'autre part, crée des pressions à la hausse sur les autres emplois au sein de l'entreprise, minant du même souffle leur capacité à retenir leurs autres employés. Les propositions incluses dans le PDL 176, de même que le dispositif actuel de la LNT, revêtent donc une importance certaine pour nos membres, et ce, notamment en raison de leur capacité réduite d'absorber les coûts directs et indirects de mesures gouvernementales qui ont une application « mur à mur », tel que cela est le cas pour la LNT.

La FCEI reconnaît que le gouvernement du Québec a fait preuve d'une certaine retenue relativement à certaines revendications portées par certains groupes, notamment en ce qui a trait aux vacances annuelles et au salaire minimum. Nous reconnaissons aussi que, lors du dernier budget, il a retiré une certaine dose de la pression sur les coûts que subiraient les PME du Québec si le PDL 176 était adopté tel quel. Cependant, nous soulignons du même souffle qu'en dépit de ces efforts, les PME du Québec demeureront parmi les plus taxées au Canada et seront toujours en proie aux taxes sur la masse salariale parmi les plus élevées au pays. En outre, les allègements fiscaux annoncés par le gouvernement ne permettent pas de compenser pleinement les PME pour les coûts additionnels

immédiats d'environ 1 milliard \$ découlant des intentions du gouvernement relativement aux normes du travail et au salaire minimum.

Par ailleurs, il est un fait établi que la plupart des aménagements fiscaux prévus par le dernier budget, soit sur le plan de la taxation de la masse salariale soit sur le plan du taux d'imposition applicable aux PME, seront d'application progressive sur plusieurs années. Or, les coûts pour les PME qui découleront de modifications législatives visant la LNT seront, quant à elles, d'application immédiate. Il faut aussi préciser que ces coûts ont été estimés par le gouvernement et n'incluent pas les coûts "indirects" tels que la pression à la hausse sur les autres conditions de travail dans l'entreprise ou encore les coûts de gestion associés aux mesures proposées (gestion des horaires, des remplacements, perte de productivité, etc.).

Ces changements exercent donc une pression financière et opérationnelle sur les PME qui devront passer à travers une phase relativement longue, afin de bénéficier des allègements fiscaux annoncés. Il est également impératif de noter qu'au terme de ces modifications fiscales, le Québec demeurera une juridiction désavantagée au sein de l'ensemble canadien sur le plan de la pression fiscale.

Enfin, l'un des arguments fournis pour justifier plusieurs mesures incluses dans le PDL 176 semble s'appuyer sur la récente performance économique du Québec. Or, de l'avis de la FCEI, fonder la mise en place de contraintes codifiées (donc de long terme) visant les employeurs constitue une démarche hasardeuse, puisqu'elle occulte la nature cyclique de notre économie. En effet, le Québec risque, dans un horizon plus ou moins rapproché, d'entrer dans une phase négative de son cycle économique. Or, il nous semble évident que les nouvelles contraintes « mur à mur » proposées par le PDL 176 pourraient enlever de la flexibilité dans le marché du travail et réduire sa capacité d'adaptation lors du prochain cycle économique défavorable. Cela sans compter que, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre comme celui que nous connaissons, il est impératif de préserver au maximum la flexibilité des entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Ce que les employeurs devront consentir de plus à certains employés, ils ne pourront l'investir dans la rétention d'autres employés qui sont peut-être davantage stratégiques au sein de l'entreprise.

C'est à la lumière de ces prémisses que nous avons analysé le PDL 176 et que nous présentons des recommandations visant à préserver le juste équilibre entre la volonté du gouvernement de bonifier les conditions de travail des Québécois tout en maximisant la flexibilité dont les employeurs ont aussi besoin pour y arriver.

Les employeurs ont à cœur le bien-être de leurs employés

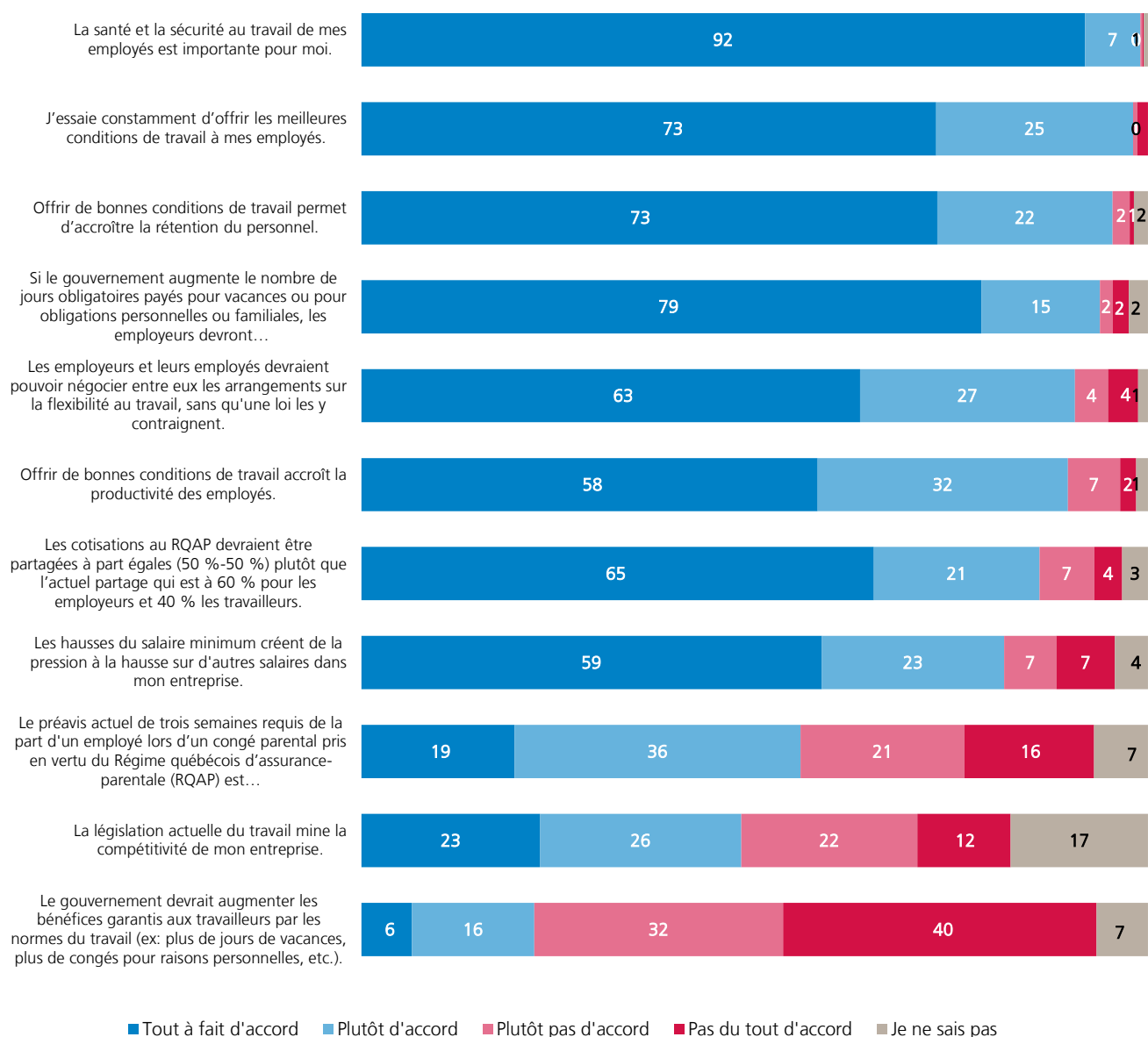
Trop souvent, le discours de certains groupes laisse sous-entendre que les employeurs seraient de vils exploiters mercantiles ne se souciant guère de leurs travailleurs. Or, lorsque nous parlons aux entrepreneurs (voir la figure 1), on constate que la presque intégralité affirme sans équivoque avoir pour objectif d'offrir les meilleures conditions de travail possible ainsi que des milieux de travail sécuritaires à leurs employés. Également, environ 90 % et plus des entrepreneurs estiment que les bonnes conditions de travail offertes aux employés permettent un accroissement de la productivité et de la rétention de leurs employés. Cela prouve donc bien que les employeurs sont pleinement conscients de l'importance de leur main-d'œuvre et que particulièrement en période de rareté structurelle comme celle que nous vivons, ils déploient déjà des moyens pour offrir les meilleures conditions de travail possible.

Sous un autre angle, par contre, près de la moitié des entrepreneurs estiment que la législation actuelle du travail mine la compétitivité de leur entreprise. En outre, 90 % des chefs de PME estiment

que, contrairement à l'approche préconisée par le PDL 176, les employés et les employeurs devraient pouvoir négocier entre eux, sans l'embarras d'un cadre législatif contraignant, les arrangements qui concernent la flexibilité au travail. La FCEI invite donc respectueusement le législateur à se questionner sur le fait que la réalité du terrain semble indiquer que l'expansion du cadre de la LNT est, en soi, une approche de régulation qui risque de retirer de la flexibilité aux employeurs ainsi qu'aux employés. Dans les circonstances, la FCEI argue que le législateur, dans le cadre du PDL 176, doit prendre un grand soin de moduler les ajouts au dispositif actuel de la LNT de manière à préserver la capacité des employeurs de répondre aux besoins diversifiés de leurs employés et de leur entreprise.

Figure 1

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants?



Source : FCEI, Sondage normes du travail et RH au Québec 2017, Web, du 24 août au 8 septembre 2017, 727 répondants, marge d'erreur de 3,6 %, 19 fois sur 20.

Les risques associés à la rigidité du marché du travail

Le précepte selon lequel l'interventionnisme de l'État dans la matière économique peut causer des effets secondaires indésirés n'est nullement le seul fait des économistes de L'École de Chicago ou néolibérale. Dans son essai *La fin du laissez-faire*, le célèbre économiste John Maynard Keynes écrivait d'ailleurs ceci :

« La chose la plus importante pour un gouvernement n'est pas de faire un peu mieux ou un peu moins bien ce qui est déjà réalisé par l'initiative privée, mais de faire ce qui ne l'est pas du tout. » (Nous soulignons)

D'aucuns pourraient voir dans cet extrait une reconnaissance comme quoi l'État doit éviter de se substituer à la sphère privée dans la matière économique autant que faire se peut. Autrement dit, l'intervention étatique devrait receler un caractère foncièrement supplétif, lorsqu'elle doit être justifiée. À cet égard, plusieurs contraintes proposées par le PDL 176 nous apparaissent restrictives et nous sommes d'avis que dans une économie comme celle du Québec, composée en très vaste majorité de petites entreprises, une initiative législative gouvernementale superflue comporte des risques importants, en particulier lorsqu'il s'agit du marché du travail.

Des impacts sur les emplois, particulièrement chez les jeunes

La FCEI rappelle au législateur que l'expansion de systèmes normatifs étatiques rigides qui visent le marché du travail, bien qu'ils soient présumés, en apparence, permettre aux travailleurs de jouir de certains droits objectifs, peut dans les faits desservir leurs intérêts économiques, de même que ceux de leurs employeurs. D'ailleurs, une étude publiée par des chercheurs de l'Université Havard et du Massachusetts Institute of Technology dans *The Quarterly Journal of Economics*, et ayant revu les lois et la réglementation du marché du travail et de la sécurité sociale au sein de 85 pays, concluait à cet égard que :

« Une réglementation plus lourde du marché du travail est associée à une plus faible participation de la main-d'œuvre et à du chômage plus élevé, particulièrement chez les jeunes. »¹

Le fait est que les systèmes normatifs « mur à mur » sont loin d'être une panacée et il n'est pas du tout acquis qu'ils sont aptes à servir un objectif de moduler les conditions de travail des Québécois à travers un prisme d'équité et de justice. Au contraire, l'équité et la justice s'étiolent rapidement lorsque l'emploi ou des sous-groupes de population font les frais d'un système normatif omniprésent et inflexible. Dans bien des cas, il s'avère que la rigidité de ces systèmes normatifs représente un risque important qui menace les intérêts de certains groupes, parfois même, parmi les plus vulnérables ou les jeunes.

La FCEI invite donc le législateur à prendre en compte le fait que l'interventionnisme de l'État dans le marché du travail que propose le PDL 176 pourrait à terme, produire des effets secondaires contraires à l'objectif recherché.

¹ The regulation of labor, *The Quarterly Journal of Economics* (2004), p. 1339.

Des impacts sur les investissements

Un marché du travail de plus en plus rigide, où l'État dicte de manière croissante les conditions de travail plutôt que de laisser s'installer un consensus entre travailleurs et employeurs, risque aussi d'avoir un impact sur les investissements.

Autrement dit, la capacité du Québec à attirer des investissements étrangers, qui sont un vecteur de croissance économique important, peut être minée par une législation du marché du travail trop rigide et non compétitive. À cet égard, une étude publiée par le Département du Commerce et de l'industrie du Royaume-Uni a examiné en profondeur le lien qui existe entre la flexibilité du marché du travail et l'investissement direct étranger (IDE) au sein d'une économie. Les chercheurs mentionnaient notamment ceci dans le cadre de leurs travaux (en traduction libre) :

« La capacité d'attirer des IDE dépend de plusieurs facteurs, qui incluent le développement relatif de l'infrastructure physique et d'information, la richesse et le taux de croissance des marchés nationaux (et/ou régionaux), la dotation factorielle, le niveau de compétence et la qualité de la formation, la stabilité politique et la présence de matières premières, en conjonction avec des politiques qui favorisent le développement des affaires. De telles politiques visent le niveau de taxation, l'envergure de la réglementation (...) et la présence de rigidité dans le marché du travail (...) Une réglementation rigide du marché du travail est généralement perçue comme un désavantage pour la Nation qui tente d'attirer des IDE »² (Notre soulignement)

De l'avis de la FCEL, le législateur doit impérativement se questionner sur la nature du message que la réforme de la LNT enverra aux investisseurs privés, et ce, en considérant que la législation du travail du Québec figure déjà parmi les plus contraignantes au pays. En effet, la perception qui en découlera risque d'écorcher davantage la compétitivité du Québec, et ce, au moment où il fait face quotidiennement à une concurrence féroce sur le plan des investissements privés. Or, cette bataille n'est nullement gagnée d'avance. En fait, les investissements privés au Québec sont actuellement en état de stagnation³. Quant aux investissements privés en provenance de l'étranger, ils sont déjà à leur niveau le plus bas en cinq ans⁴ et une augmentation de la rigidité de notre marché du travail risque d'exacerber cette situation.

Il importe donc d'apprécier le dispositif du PDL 176 dans une optique de concilier les objectifs visés par le gouvernement avec la réalité des entreprises et de notre économie, afin de ne pas créer plus de dommages que de bénéfices pour l'économie québécoise.

La durée et les horaires de travail

Évidemment, l'économie québécoise n'évolue pas en vase clos. L'impact négatif d'une augmentation de la rigidité du marché du travail au Québec est donc en partie tributaire du contexte et de son

² Department of Trade and Industry, UK, *Labour Market Flexibility and Foreign Direct Investment* (2006); p.5 et 9.

³ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/investissements/ipp-quebec-2018.pdf>

⁴ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/investissements/ipp-etrananger-2017.pdf>

positionnement relativement aux autres systèmes normatifs qui nous entourent et qui visent le marché du travail. Or, il faut rappeler que sur ce plan, le Québec est loin d'être un parent pauvre.

Dans la prochaine section, nous discuterons donc de diverses mesures qui sont proposées par le PDL 176 en fonction de leur pertinence et du contexte dans lequel elles s'inscrivent.

La durée normale et l'étalement des heures de travail

La durée normale des heures de travail fait partie intégrante de la LNT et est une condition minimale qui a progressé au cours des dernières années. En effet, la semaine normale de travail est passée de 44 heures à 40 heures entre 1997 et 2000 sous les auspices de la LNT. En ce qui concerne le taux de rémunération des heures supplémentaires, il est demeuré relativement stable au Québec. Un examen de ces conditions démontre que le Québec est actuellement désavantagé par rapport à l'Ontario dans ce domaine.

Tableau 1⁵

Conditions	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Gouvernement fédéral
Semaine normale de travail	40 heures	44 heures (8 h par jour)	44 heures (8 h par jour)	40 heures (8 h par jour)	40 heures (8 h par jour)
Rémunération des heures supplémentaires	Majoration de 50 %	Majoration de 50 %	Majoration de 50 %	Majoration de 50 % (100 % après 12 h par jour)	Majoration de 50 %
Droit de refuser le temps supplémentaire	Possible	Possible	Possible	Aucune disposition	Aucune disposition

La FCEI est d'avis que, d'un point de vue de compétitivité, le Québec aurait avantage à ramener la semaine normale de travail à 44 heures, afin de se positionner parmi les juridictions les plus attractives.

Concernant l'étalement des heures de travail, un irritant majeur avec lequel se confrontent les employeurs du Québec est le libellé de l'article 53 de la LNT, qui rend difficile un éventuel étalement des heures de travail des employés sur une base autre qu'hebdomadaire. Cela affecte notamment les entreprises qui sont sujettes à des fluctuations importantes d'achalandage dans le temps et s'avère un vecteur de coûts importants pour de nombreux employeurs qui doivent s'adapter à un marché qui évolue rapidement et constamment, notamment dans l'économie saisonnière.

À cet égard, la FCEI accueille favorablement l'article 8 du PDL 176 qui permettra aux employeurs et travailleurs de s'entendre entre eux sur une formule d'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. Nous nous questionnons toutefois sur la pertinence de limiter une telle entente à une période de 6 mois ainsi que sur le préavis requis de 30 jours pour ce faire. En effet,

⁵ Voir : <https://www.payworks.ca/fr/payroll-legislation/Overtime.asp>

pourquoi devoir refaire aux six mois une entente prise entre les deux parties si le salarié demeure dans l'entreprise à l'année? Par ailleurs, le préavis de 30 jours est beaucoup trop long dans les situations où une période de pointe imprévisible arrive (ex. : commande inattendue d'un gros client, etc.).

Enfin, la FCEI estime que compte tenu des moyens financiers limités des petites entreprises, la LNT devrait expressément prévoir que l'employeur peut compenser en temps les heures supplémentaires, et ce, sans autorisation de la CNESST.

Recommandations

La FCEI recommande l'adoption de l'article 8 du PDL qui modifiera l'article 53 de la LNT en vue de rendre plus flexible un éventuel étalement des heures sur une base autre qu'hebdomadaire, et ce, sans autorisation de la CNESST.

Nous recommandons également de modifier cet article afin d'y retirer le préavis de 30 jours ainsi que la limitation de la durée de l'entente à 6 mois et d'y inclure le droit explicite de l'employeur de pouvoir compenser, de son initiative seule, les heures supplémentaires en temps.

L'accès à une main-d'œuvre de contingence

La FCEI est préoccupée par le resserrement du dispositif de l'article 59.0.1 de la LNT qui découlerait de l'adoption telle quelle de l'article 9 du PDL 176. Nous comprenons difficilement l'à-propos d'une intervention gouvernementale qui vise à réduire la possibilité pour les employeurs d'accéder à une main-d'œuvre de contingence lorsqu'ils doivent faire face à des situations imprévisibles. C'est pourtant ce qui risque de se produire avec l'adoption du paragraphe 9 (1) du PDL 176, qui fera passer de quatre heures à seulement deux heures la marge de manœuvre dont un employeur dispose pour accéder à une main-d'œuvre supplémentaire en cas de volume inattendu ou de situation imprévisible. Ce type de situation d'urgence se produit fréquemment au sein de plusieurs industries au Québec, et il semble clair que le fait de réduire la flexibilité des employeurs à ce chapitre risque de générer des coûts et un chaos importants dans plusieurs entreprises, et ce, en particulier dans les PME qui bénéficient souvent d'un accès plus limité à la main-d'œuvre.

Imaginons un instant un restaurateur qui fait face à un volume inattendu de clients et qui apprend, à la dernière minute, que l'un de ses employés ne pourra se présenter au travail comme prévu pour le prochain service. Selon le paragraphe 9 (1), il ne sera plus possible pour l'employeur de demander à un employé qui est déjà sur place de remplacer temporairement l'employé absent au-delà d'un délai de deux heures supplémentaires. La même situation s'applique dans le secteur agroalimentaire où souvent, les journées de travail sont conditionnées par la météo. La FCEI est aussi extrêmement dubitative devant la conclusion du gouvernement, en page 9 de son analyse d'impact réglementaire⁶ du PDL 176. Le gouvernement y mentionne en outre que le droit du salarié de refuser de travailler n'entraîne pas de coûts pour les employeurs. La FCEI peine à s'expliquer comment le gouvernement

⁶Voir : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_LNT_2018-03-06.pdf

peut parvenir à une telle conclusion au moment où l'occurrence de coûts supplémentaires pour les employeurs lui apparaît plutôt *prima facie* dans une telle situation.

À notre avis, il appert que le gouvernement sous-estime fortement l'impact économique qui sous-tend le paragraphe 9 (1) du PDL 176 et, conséquemment, un examen beaucoup plus minutieux de cette question nous semblerait essentiel.

Au demeurant, nous appelons respectueusement le législateur à se questionner concernant la problématique que l'on cherche à endiguer avec ce paragraphe 9 (1) du PDL 176. La FCEI voit difficilement en quoi le *statu quo* sur cette question pose problème au point où une intervention de l'État soit justifiée, compte tenu des conséquences que cette mesure pourrait avoir dans certaines industries (ex. la restauration, l'agriculture, etc.). En bout de piste, la FCEI considère que l'adoption du paragraphe 9 (1) du PDL 176 introduit une rigidité inutile risquant de causer plus de problèmes que de bien, en plus de ne pas sembler être fondée sur aucune problématique avérée.

Recommandation

Nous recommandons d'abroger le paragraphe 1° de l'article 9 du PDL afin de maintenir le préavis à 4 heures.

Si toutefois le gouvernement persistait à vouloir imposer cette mesure aux employeurs, nous l'exhortons, tel que le prescrit le principe de réglementation intelligente de modulation des exigences en fonction de la taille des entreprises, d'exclure de l'application de cette disposition les entreprises comptant moins de vingt employés et qui œuvrent dans certains secteurs tels que la restauration, l'agriculture, etc.

Une mesure sur les horaires de travail contre-productive et inapplicable

Le paragraphe 9 (2) du PDL 176 cherche à ajouter un nouveau paragraphe 59.0.1 (3) à la LNT se lisant comme suit :

« 59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler(...) »

3° 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° »

Le premier constat à faire concernant cette mesure est que la nouvelle disposition réfère au paragraphe 9 (1) du PDL 176 qui fera déjà en sorte de resserrer l'article 59.0.1 de la LNT. À cet égard le paragraphe 9 (2) tient lieu de double resserrement et nous nous questionnons à savoir comment ces deux dispositions s'appliqueront de façon concomitante et cohérente.

D'autre part, à la page 9 de son analyse d'impact réglementaire⁷, le gouvernement du Québec estime que cette nouvelle disposition, qui obligerait l'employeur à faire connaître cinq jours à l'avance à un salarié qu'il soit requis de travailler, ne comporte aucun coût supplémentaire pour les employeurs. Or, la réalité est toute autre, car non seulement une telle mesure comportera des coûts importants pour les entreprises (particulièrement pour les PME), mais elle sera également difficilement applicable dans plusieurs industries.

Encore ici, la FCEI invite respectueusement le législateur à s'interroger sur les effets opérationnels concrets que pourrait avoir l'application du paragraphe 9 (2) du PDL dans des domaines tels que la restauration, l'hôtellerie, l'agriculture ou encore le commerce de détail. Dans ces domaines, l'accès à la main-d'œuvre est de plus en plus difficile notamment en raison de la situation de pénurie qui prévaut au Québec. Or, il semble clair pour la FCEI que le paragraphe 9 (2) ne fera qu'exacerber ce problème. Sous ce simple angle, la cohérence du paragraphe 9 (2) avec l'objectif de lutte à la pénurie de main-d'œuvre du gouvernement est difficilement conciliable.

Qui plus est, le paragraphe 9 (2) du PDL nie totalement la réalité opérationnelle des secteurs cités ci-haut. Ces secteurs sont en effet par nature des secteurs qui sont sujets à une volatilité importante des achalandages ou du travail à réaliser, caractérisés par des périodes de pointe qui sont souvent, dans une large mesure, difficiles à prévoir (ex. : réservations de dernière minute, météo, etc.). Le roulement de personnel y est important et le remplacement de dernière minute y est souvent une réalité quasi quotidienne. D'ailleurs, la capacité pour une entreprise dans ces domaines de pouvoir bien orchestrer l'allocation de la main-d'œuvre à la bonne place, au bon moment et dans les bons délais, fait partie pratiquement intégrante de ces modèles d'affaires et conditionne souvent en grande partie leur viabilité financière.

Si tant est que le gouvernement persiste à aller de l'avant avec l'adoption du paragraphe 9 (2) du PDL, cela voudra nécessairement dire que les employeurs devront maintenir en poste du personnel inutilement, simplement parce qu'il leur sera impossible d'évaluer correctement cinq jours à l'avance la nature du volume d'affaires auquel ils devront faire face lors d'une période donnée. Autrement dit, avec l'adoption du paragraphe 9 (2) du PDL, on imposera indirectement à certaines entreprises de maintenir sur le plancher des employés rémunérés sans avoir l'assurance raisonnable d'avoir du travail pour eux.

Dans ce contexte, il est aussi difficile de comprendre que l'analyse d'impact réglementaire du gouvernement concernant le PDL soit muette concernant les coûts reliés à cet enjeu, puisqu'il est clair pour nous que cette disposition aura pour effet d'augmenter globalement les coûts de main-d'œuvre, notamment dans des secteurs sensibles où les petites entreprises sont la norme.

Il importe également de rappeler que, selon un sondage récent de la FCEI (voir figure 2)⁸, plusieurs PME offrent déjà des mesures aux salariés quant à la flexibilité des horaires de travail sans que la LNT ne les y oblige. Par exemple, 25 % des PME offrent spontanément à leurs employés la possibilité d'effectuer des semaines de travail comprimées (ex. en quatre jours).

⁷ Voir : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_LNT_2018-03-06.pdf

⁸ Source : FCEI, Sondage normes du travail et RH au Québec 2017, Web, du 24 août au 8 septembre 2017, 813 répondants, marge d'erreur de 3,4 %, 19 fois sur 20.

Ainsi, il appert que salariés et employeurs s'entendent déjà, hors du cadre de la LNT, sur des éléments de flexibilité des horaires de travail qui sont consensuels et qui n'ont jamais requis l'intervention du législateur. Cela illustre, une fois de plus, le fait que l'intervention de l'État est superflue dans le contexte actuel du marché du travail.

En conséquence, non seulement la FCEI invite le législateur à prendre en compte les coûts financiers et opérationnels que comporteraient ces mesures, mais également qu'il prenne en compte les faibles fondements théoriques qui justifient ce type d'intervention.

Recommandation

La FCEI recommande d'abroger l'article 9 du PDL 176.

Dans le cas où le gouvernement persisterait dans sa volonté d'adopter l'article 9 en dépit des impacts appréhendés pour certaines entreprises, la FCEI demande que cette disposition soit modulée en fonction de la taille des entreprises c'est-à-dire en excluant de son application les entreprises de vingt employés et moins ainsi que celles de certains secteurs tels que la restauration, l'agriculture, etc.

Les PME et la conciliation travail-famille

Avec le PDL 176, le gouvernement du Québec entend agir lui-même pour « *favoriser la conciliation famille-travail-études et bonifier les congés et les absences pour obligations familiales* »⁹. La FCEI ne remet nullement en question l'à-propos que la société québécoise soit dotée d'un monde du travail qui table sur la conciliation travail-famille, bien au contraire. Nous remettons plutôt en question la nécessité, voire l'efficacité, de l'action législative de l'État en cette matière. Il s'agit là d'une vision des choses qui ne semble pas s'appuyer sur l'existence d'un « problème généralisé » requérant l'intervention de l'État.

Les cadres législatifs en matière de normes minimales du travail qui émanent de l'État sont par définition des approches « mur à mur » qui s'appliquent sans égards aux particularités et aux défis individuels qui touchent les entreprises et leurs salariés. Par leur nature même, ces cadres législatifs sont moins adaptables et sont inflexibles dans leur application, ce qui a parfois pour effet de ne pas tenir compte de cas particuliers et d'occulter le discernement pragmatique que les employeurs et leurs salariés sont en mesure d'appliquer au quotidien à l'échelle de l'entreprise. Autrement dit, l'intervention étatique sur le marché du travail peut revêtir un caractère contre-productif et, en bout de piste, desservir à la fois les intérêts des employeurs et des employés.

La tertiarisation de l'économie, l'augmentation du niveau d'éducation de la population du Québec et, plus récemment, la raréfaction de la main-d'œuvre sont des phénomènes qui ont modulé l'approche des employeurs envers le marché du travail.

⁹ Voir : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_LNT_2018-03-06.pdf, p.4

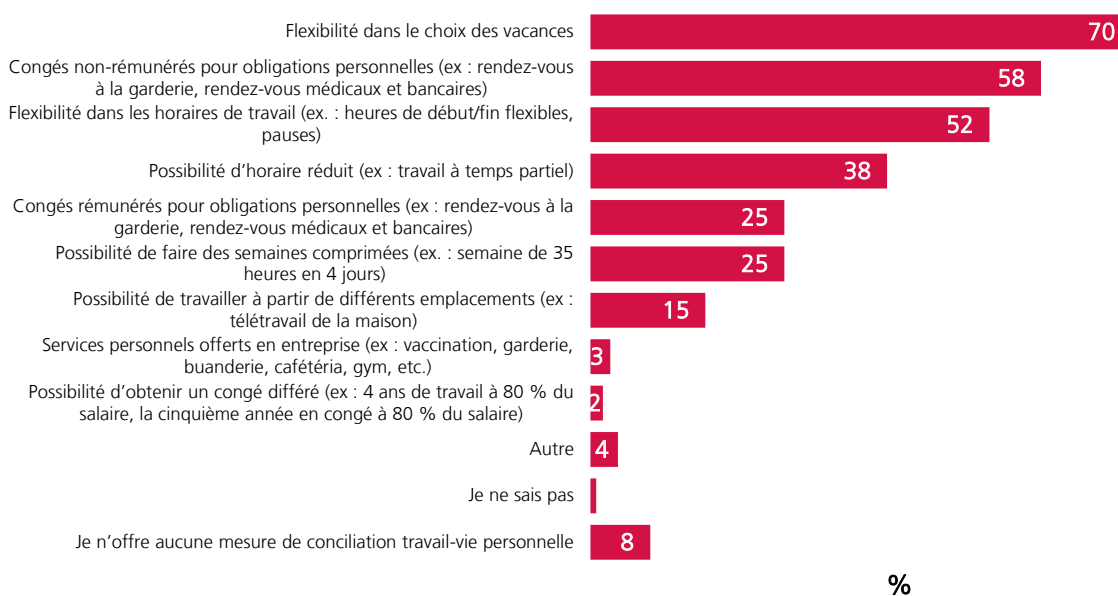
Aujourd'hui, les liens entre employeurs et salariés sont fondés sur une relation d'interdépendance économique qui alimente un partenariat objectif et spontané entre les entreprises et leurs ressources humaines. La préservation de ce partenariat, qui plus est, dans un cadre informel et flexible, est un enjeu stratégique capital pour les PME du Québec et donc... pour le Québec entier. Ce partenariat est d'ailleurs bien plus qu'une vue de l'esprit, c'est une réalité concrète de terrain pour les employés et leurs employeurs. En ce sens, il existe, à notre avis, peu de points d'appui théoriques qui justifient que le gouvernement envisage de superposer à cette réalité pragmatique un cadre législatif rigide qui enlèvera de la flexibilité aux parties pour accommoder les besoins particuliers et diversifiés des salariés.

Les mesures de conciliation travail-famille sont déjà une réalité au Québec

Dans le but d'étayer cette réalité, la FCEI a réalisé un sondage en 2017. Les résultats démontrent sans équivoque que 92 % des PME offrent déjà une ou plusieurs mesures de conciliation travail-famille, et ce, sans devoir y être obligées par un cadre législatif rigide (voir figure 2).

Figure 2

Des mesures de conciliation travail-vie personnelle suivantes, lesquelles sont actuellement offertes dans votre entreprise?



Source : FCEI, Sondage normes du travail et RH au Québec 2017, Web, du 24 août au 8 septembre 2017, 813 répondants, marge d'erreur de 3,4 %, 19 fois sur 20.

Si la FCEI convient que, pour des raisons tout à fait justifiées d'empathie envers les salariés touchés, l'employeur a le devoir moral d'accorder un répit à un employé qui se trouve impacté par des événements fortuits tels qu'un accident, la maladie d'un proche ou autres, il importe de préserver la flexibilité requise pour que l'employeur puisse moduler ces accommodements en fonction des besoins diversifiés des employés. Le même raisonnement s'applique en ce qui a trait aux obligations personnelles et familiales. Or, le « mur à mur » imposé par la Loi risque de limiter cette capacité dans les petites entreprises où la marge de manœuvre est quasi inexistante.

Dans les circonstances, la FCEI considère que le paragraphe 16 (2) et l'article 27 du PDL 176 qui prévoient l'obligation pour l'employeur de rémunérer directement la prise de deux congés parmi les journées de congé prévues à ces égards dans la loi devraient être abrogés.

Par ailleurs, si tant est que le gouvernement persiste à vouloir faire en sorte que les salariés bénéficient de deux journées de congé payées qui sont reliées à des événements de nature fortuite et imprévisible, la FCEI se questionne à savoir si une approche de mutualisation des risques devrait présider à la rémunération de tels congés, ces derniers relevant davantage d'un concept d'assurances que de normes du travail. Il pourrait donc être opportun d'examiner la possibilité que ces congés soient assumés par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Concernant la justification desdits congés, la FCEI constate qu'il n'y a pas de balises pour encadrer la notion d'absence pour raison familiale ou parentale qui sous-tend la prise de ces congés, rémunérés ou non prévus dans la LNT. Cela peut mener à des situations difficiles à arbitrer pour les employeurs. La FCEI est d'avis que la loi devrait prévoir explicitement le droit de l'employeur d'exiger à sa guise, des justifications dans un cadre formel, afin d'éviter les situations abusives pouvant découler de ces dispositions.

Recommandations

Dans le but de préserver la capacité des employeurs ayant une marge de manœuvre limitée de répondre aux besoins diversifiés de leurs travailleurs, la FCEI demande la reconsidération du paragraphe 16 (2) et de l'article 27 du PDL 176.

Dans le cas où le gouvernement persisterait dans sa volonté d'adopter ces articles en dépit des impacts appréhendés pour certaines entreprises, la FCEI demande que ces dispositions soient modulées en fonction de la taille des entreprises c'est-à-dire en excluant de son application les entreprises de vingt employés et moins.

En outre, la rémunération de ces congés qui sont liés à des événements fortuits relève davantage du domaine de l'assurance que de celui des normes minimales du travail. En conséquence, la FCEI recommande que ces derniers soient rémunérés par le RQAP.

Enfin, la FCEI recommande que le PDL inclue des dispositions prévoyant expressément l'obligation pour le salarié de donner un préavis raisonnable à la prise de ces congés lorsque cela est possible ainsi que le droit de l'employeur d'exiger une justification de la part du salarié.

Le préavis et les motifs de refus de l'employeur visant le congé parental du second parent

Le préavis requis en matière de congé parental du second parent prévu par la LNT est actuellement de 3 semaines. Or, dans plusieurs entreprises, et particulièrement dans les plus petites, ce délai est nettement insuffisant. Une entreprise de 10 employés qui, à trois semaines d'avis, voit un travailleur quitter pour plusieurs semaines vient de perdre 10 % de sa main-d'œuvre et dispose de bien peu de temps pour se réorganiser. En fait, cela est quasi impossible et cause de nombreux problèmes dans plusieurs PME.

Recommandation

Afin de mieux tenir compte du contexte opérationnel des entreprises, particulièrement les plus petites, la FCEI recommande à ce que le préavis minimal pour le congé parental du second parent soit augmenté à 3 mois et qu'il soit prévu que l'employeur puisse invoquer certains motifs (ex. formation, urgence opérationnelle, etc.) lui permettant de refuser les dates proposées par ledit salarié.

Les absences pour cause de violence conjugale

La FCEI considère que la violence conjugale est un fléau social qui doit être combattu sur tous les fronts. Nous admettons également que certaines situations de violence conjugale peuvent produire des préjudices sévères qui peuvent être aussi incapacitants pour un employé que l'avènement d'une maladie ou d'un accident grave. Cela étant dit, nous entretenons un questionnement quant à la manière dont la LNT prendra en compte la nature du préjudice subi par une victime de violence conjugale.

En effet, si le corps médical dispose d'une certaine prévisibilité en cas de maladie ou d'accident, cela pourrait être moins évident en ce qui concerne le retour à la normale en matière de violence conjugale. Dans les faits, la violence conjugale implique un faisceau de comportements condamnables (allant de la violence physique et psychologique au harcèlement en passant par l'intimidation et autres) dont les impacts sur les victimes peuvent varier considérablement. Or, à travers l'article 15 du PDL 176, le gouvernement propose d'inclure une notion d'admissibilité à des congés pour les victimes de violence conjugale dans le cadre de l'actuel article 79.1 de la LNT qui réfère à une admissibilité qui porte sur des éléments dont la prévisibilité de la convalescence et l'évaluation de l'incapacité nous semblent relever d'un schéma d'analyse différent que ce que l'on risque de retrouver en matière de violence conjugale. Aux yeux de la FCEI, cela est annonciateur d'un exercice d'interprétation de la nouvelle disposition prévue par le PDL 176 qui, dans sa facture actuelle, laisse place à des interprétations à des conséquences qui pourraient être insoupçonnées et imprévisibles à ce moment-ci.

Notre compréhension est à l'effet qu'il est peu probable que le législateur cherche à couvrir avec l'article 15 du PDL 176 des éléments qui, par exemple, relèvent de la simple dispute entre conjoints ou encore d'étendre l'admissibilité aux congés correspondants aux enfants majeurs ainsi qu'aux membres de la famille immédiate¹⁰ de la victime de violence conjugale, qui subissent eux aussi les préjudices collatéraux en la matière. Il faut en effet préciser que selon l'Organisation mondiale de la santé, la violence conjugale est susceptible d'affecter les enfants de la victime ainsi que sa famille.

Nous croyons qu'il relève de la responsabilité du législateur de prévoir dans la législation les cas qui pourraient se retrouver à la marge dans son application et nous proposons que le dispositif de l'article 15 soit focalisé sur la notion de « préjudice grave et direct découlant de la violence conjugale » plutôt que sur la notion plus large de « violence conjugale ».

Enfin, sans présumer que cela s'avèrerait la norme, nous estimons qu'il serait aussi prudent de prévenir de possibles situations abusives en incluant des dispositions prévoyant que l'employeur

¹⁰ Voir : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

est en droit d'exiger la constatation d'un tel préjudice par l'intermédiaire d'une confirmation écrite émanant d'un professionnel qualifié.

Recommandations

La FCEI recommande que l'article 15 du PDL 176 soit modifié, pour des raisons de clarté interprétative, et réfère à la notion de «préjudice grave et direct découlant de la violence conjugale» plutôt qu'à la notion élargie de «violence conjugale».

Le PDL 176 devrait préciser expressément que l'admissibilité aux congés liés à la violence conjugale est sujette à une confirmation écrite destinée à l'employeur et émise par un professionnel qualifié.

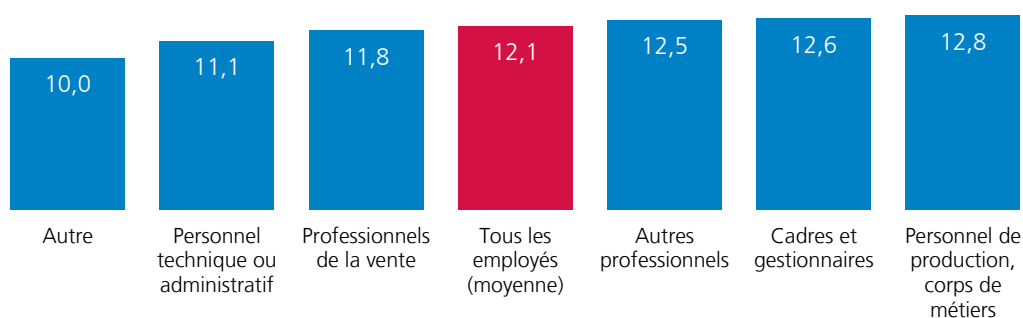
Les vacances annuelles

En vertu de l'article 11 du PDL 176, le gouvernement propose d'amender l'article 69 de la LNT pour faire en sorte de devancer de deux ans la durée du service continu auprès d'un employeur donnant droit au salarié à un congé annuel payé de trois semaines (actuellement la durée de service continu présidant à l'admissibilité à ce congé est de cinq ans, le PDL propose de le ramener à 3 ans). La FCEI signale que cette mesure engendrera plus de rigidité dans le marché du travail québécois et fera subir des coûts qui iront, à notre avis, bien au-delà des 219,5 M\$ que le gouvernement envisage dans le cadre de son analyse d'impact réglementaire.¹¹

Évidemment, la FCEI considère que la prise de vacances par les salariés est nécessaire et souhaitable. D'ailleurs, la figure 4 montre bien que les PME du Québec offrent déjà des conditions au niveau des vacances annuelles qui sont supérieures au minimum de deux semaines (10 jours) de vacances annuelles actuellement prévu par la LNT. En effet, la moyenne de la durée des vacances annuelles qui prévaut actuellement est de 12,1 jour de vacances pour les employés à temps plein (figure 4).

Figure 4

En moyenne, combien de jours de vacances payées annuellement offrez-vous actuellement à un employé à temps plein occupant les types de postes suivants



Source : FCEI, Sondage normes du travail et RH au Québec 2017, Web, du 24 août au 8 septembre 2017, 750 répondants, marge d'erreur de 3,6 %, 19 fois sur 20.

¹¹ Voir : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_LNT_2018-03-06.pdf p.8.

Cette réalité n'est pas étonnante puisque comme nous l'avons vu précédemment, d'une part, la presque intégralité (98 %) des entrepreneurs affirme tenter d'offrir les meilleures conditions de travail possible à leurs employés, ce qui incluent notamment la durée des vacances annuelles (voir figure 1). D'autre part, le nombre de journées de vacances annuelles payées fait partie des éléments qui sont prisés par les chercheurs d'emploi. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les employeurs visent à se démarquer en la matière, particulièrement pour les postes et les employés considérés comme étant stratégiques. Or, dans les plus petites entreprises ainsi que dans certains secteurs tels que le commerce de détail ou la restauration, lorsque le législateur augmente le seuil minimal exigé, cela crée une pression à la hausse sur les conditions offertes aux autres travailleurs dans l'entreprise. Cela crée donc aussi une pression importante sur les coûts de ces PME qui, il faut le réitérer, disposent d'une marge de manœuvre limitée.

Ainsi, l'adoption de l'article 11 poussera à la hausse les conditions de travail relatives aux congés annuels affectant du même souffle un nombre sans doute plus important que les 235 000 salariés que le gouvernement a considérés dans son évaluation des coûts relatifs à l'adoption de l'article 11. L'effet domino à la hausse d'une augmentation d'une norme minimale sur les conditions de travail qui se trouvent au-dessus de cette norme dans l'économie est un phénomène bien connu. Sur la question du salaire minimum, par exemple, le sondage de la FCEI présenté dans la figure 1 montre que 82 % des chefs de PME disent que les augmentations du salaire minimum créent des pressions à la hausse sur les autres salaires dans leur entreprise. On peut fortement présumer que cette équation est la même en ce qui a trait aux vacances. En effet, quand le jeune travailleur qui est sur le marché du travail depuis seulement trois ans bénéficie du jour au lendemain d'une semaine de plus de vacances, cela crée de la pression à la hausse chez ceux qui étaient dans l'entreprise depuis plus longtemps et bénéficiaient de 3 ou 4 semaines... Le problème réside dans la capacité des PME de pouvoir absorber de telles pressions sur leurs coûts d'opération. Ils devront forcément se reprendre quelque part, soit en augmentant les prix, en coupant dans certaines heures travaillées ou encore, en retardant des projets d'investissements.

Il est donc à l'avantage des deux parties que la LNT demeure une loi fixant des seuils minimaux qui demeurent des « planchers » qui préservent un écart suffisant avec « les plafonds » que sont la capacité de payer et la réalité des entreprises.

Par ailleurs, le fait que les congés de maternité, de paternité et les absences prolongées pour maladie soient inclus dans le calcul des indemnités de vacances du salarié engendre une complexité importante pour les employeurs. En effet, ces derniers ne peuvent simplement procéder au calcul de 4 ou 6 % du salaire annuel gagné pour établir le montant de l'indemnité des salariés visés. Il serait donc important de corriger le tir en la matière dans le PDL 176.

Recommandations

La FCEI recommande d'abroger l'article 11 du PDL 176 afin de laisser aux employeurs la marge de manœuvre nécessaire pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs en lien avec la réalité financière et opérationnelle de l'entreprise.

Si le gouvernement persiste à vouloir adopter une telle mesure, il devrait moduler cette obligation selon la taille des entreprises, tel que prescrit dans sa propre *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif* – Pour une réglementation intelligente.

La FCEI recommande que le PDL 176 mette fin au fait que les congés de maternité, de paternité et les absences prolongées pour maladie soient inclus dans le calcul des indemnités de vacances du salarié.

La notion de proche aidant

Les articles 18, 19, 20 et 36 du PDL 176 auront pour effet de reconnaître le statut juridique du proche aidant sous les auspices de la LNT. À titre d'exemple, si le PDL était adopté tel, quel un nouvel article 79.8.1 de la LNT se lirait comme suit :

« 79.8.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. » (Nous soulignons)

La FCEI reconnaît le bien-fondé ainsi que la nécessité de favoriser l'entraide intergénérationnelle ou relationnelle, en particulier dans le contexte où le Québec est une société vieillissante. Nous sommes également d'accord avec le fait qu'un salarié puisse s'acquitter des responsabilités qui lui incombent lorsqu'un membre de sa famille se trouve dans la nécessité en raison de conditions qui l'affectent sur le plan de la santé.

Cela étant dit, la FCEI se questionne toutefois sur la portée juridique que le législateur s'apprête à donner au statut de *proche aidant* avec le PDL 176. Ainsi, si la FCEI est d'accord avec le principe qu'un salarié puisse bénéficier d'un congé lorsqu'il agit à titre de proche aidant, cela nous apparaît moins évident lorsque cette prise de congé devient admissible à « toute personne » agissant comme proche aidant. Or, nous considérons que le dispositif proposé par le PDL 176 pourrait donner à la notion de proche une portée très large dont les effets pourraient s'avérer insoupçonnés.

En effet, à la lecture du libellé des dispositions en cause, nous comprenons que n'importe quel salarié, n'ayant en principe aucun lien filial ou juridique avec la personne au bénéfice de laquelle il agit comme proche aidant (dans la simple mesure où il peut obtenir une attestation à cet effet d'un professionnel de la santé) cadrera désormais dans la notion juridique de proche aidant. Poussé à l'extrême, ce libellé impliquerait, par exemple, qu'un salarié ayant rencontré le jour même une personne nécessitant l'assistance d'un proche aidant puisse mettre entre parenthèses son emploi pendant plusieurs semaines tout en bénéficiant de son admissibilité aux congés prévus à cet effet par la LNT. Qui plus est, un tel « proche aidant » pourrait aussi théoriquement, année après année, obtenir un congé de vingt-sept semaines pour agir comme proche aidant auprès de personnes avec lesquelles il n'a aucun lien de filiation ou juridique. Étant donné que, respectueusement, il relève de la responsabilité du législateur de prévoir les cas à la marge, la FCEI estime qu'il serait opportun de revoir les dispositions pertinentes du PDL 176 afin d'en resserrer la portée en limitant le statut de proche aidant strictement aux salariés qui agissent à ce titre auprès de personnes avec lesquelles elles ont un lien juridique formel ou encore un lien de filiation bien établi.

Recommandation

La FCEI suggère une révision des articles 18, 19 20 et 36 du PDL 176 afin de circonscrire davantage la notion de proche aidant, par exemple, en la limitant aux salariés qui ont un lien juridique formel ou encore un lien de filiation bien établi avec le bénéficiaire des soins.

Le harcèlement psychologique et le droit de gérance

Le 1^{er} juin 2004, le Québec est devenu la première juridiction en Amérique du Nord à adopter un dispositif législatif concernant le harcèlement psychologique au travail. Le Québec offre à l'heure actuelle un recours pour les salariés en matière de harcèlement psychologique au travail qui sert de modèle à d'autres juridictions partout dans le monde. Autrement dit, sur cette question le Québec se trouve en ce moment largement à l'avant-scène quand vient le moment de protéger les salariés victimes de harcèlement psychologique¹². Évidemment, la FCEI considère que le harcèlement psychologique et sexuel doit être condamné fortement et éradiqué des milieux de travail. Toutefois, elle estime que la notion de harcèlement psychologique, qui est définie de façon très large dans la Loi, peut être - à tort évidemment - confondue avec celle du droit de gérance de l'employeur.

En effet, les employeurs doivent parfois gérer des situations comme de l'absentéisme indu, des retards répétés ou une performance non conforme aux objectifs fixés. La gestion au quotidien de telles situations, par le biais par exemple, d'avis ou de demandes répétés auprès du salarié, peut facilement être confondue avec du harcèlement, alors qu'il s'agit plutôt de l'exercice du droit de gérance de l'employeur.

D'ailleurs, sur les quelque 3500 recours traités à la CNESST (sans dépôt au TAT) en 2016, plus de 8 sur 10 se sont avérés soit irrecevables (23,7 %), ne satisfaisant pas aux critères du harcèlement (34,3 %), non fondés (12,1 %), ou ayant fait l'objet d'un désistement (13,8 %). Parmi les plaintes ayant été déférées au TAT, 3,3 % ont reçu une décision favorable. Même si nous pouvons tous convenir qu'un cas avéré de harcèlement sera toujours un cas de trop, force est de constater qu'il pourrait être opportun de réviser la définition du harcèlement afin de bien la distinguer du droit de gérance.

Il ne faut pas non plus oublier que lorsqu'elle touche les PME, il existe un certain déséquilibre des forces juridiques (notamment sur le plan des frais) qui favorise le salarié puisqu'il bénéficie de la puissance et des ressources de la CNESST pour faire valoir sa thèse même si cette dernière est potentiellement frivole ou relève du droit de gérance de l'employeur. Nous l'avons mentionné, la ligne peut, dans certains cas, être mince entre ce qui est perçu par le salarié comme étant du « harcèlement » en ce qui concerne la définition et l'attribution des tâches du salarié, la gestion courante de son rendement au travail, la gestion de son assiduité au travail et de son absentéisme, la gestion de la discipline en entreprise, l'application de sanctions disciplinaires, son licenciement, sa mise à pied ou son congédiement. Il importe également de mentionner que plusieurs membres nous ont rapporté que lors de processus de médiation, ils ont délibérément choisi de payer plutôt que de s'engager dans une bataille juridique qui risquerait de s'avérer encore plus coûteuse.

¹² Au bas de l'échelle, *Le recours contre le harcèlement psychologique au travail. Cinq ans plus tard, où en sommes-nous?* (1^{er} juin 2009) p. 36 ; Voir : http://www.aubasdelechele.ca/assets/files/documents/bilan_hp_ABE.pdf

Pour l'ensemble de ces raisons, il est de notre avis que le droit de gérance de l'employeur est un droit fondamental qui devrait être protégé par la LNT et nous estimons donc que le législateur devrait profiter de la révision de la LNT pour corriger le tir en la matière.

Enfin, la FCEI note que le gouvernement propose à l'article 30 du PDL 176 de préciser la nature du harcèlement psychologique en stipulant expressément à l'article 81.18 de la LNT que le harcèlement psychologique « *comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel* ». La FCEI souscrit entièrement à la volonté du législateur d'étayer la notion de harcèlement sexuel en milieu de travail afin que soient éradiqués le plus possible les préjudices que subissent les victimes de tels abus. Il serait toutefois important de préciser ce qui serait considéré comme des gestes ou des actes à caractère sexuel en matière de harcèlement.

Recommandations

La FCEI recommande que soit introduite à la LNT une clause interprétative définissant et reconnaissant le droit de gérance de l'employeur ainsi que la nécessité d'en tenir compte dans l'application du dispositif de la loi.

De plus, il serait pertinent que soit codifiée la jurisprudence qui reconnaît qu'un exercice normal du droit de gérance ne constitue pas du harcèlement.

La FCEI demande aussi que soit introduit un amendement visant à exclure de l'application de l'article 81.18 de la LNT le droit de gérance de l'employeur notamment dans l'exécution des tâches suivantes : la définition et l'attribution des tâches du salarié, la gestion courante de son rendement au travail, la gestion de son assiduité au travail et de son absentéisme, la gestion de la discipline en entreprise, l'application de sanctions disciplinaires, son licenciement, sa mise à pied ou son congédiement.

Enfin, nous souscrivons aux dispositions touchant au harcèlement à caractère sexuel, mais nous suggérons au législateur de bien circonscrire cette notion afin d'éviter toute ambiguïté lors de son application.

Par ailleurs, la FCEI se questionne également sur l'impact sur les petites entreprises que pourrait avoir l'adoption telle quelle de l'article 31 du PDL 176 qui modifierait l'article 81.19 en obligeant tous les employeurs du Québec à concevoir et à se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique de même que de concevoir et d'opérer un processus formel de traitement des plaintes. En effet, l'article 81.9 oblige déjà l'employeur à « prendre les moyens raisonnables » pour prévenir le harcèlement psychologique, ce qui peut inclure ou non une politique contre le harcèlement psychologique ou l'implantation d'un « processus » formel de traitement des plaintes. Même si nous souscrivons entièrement aux objectifs de lutte contre le harcèlement, nous nous questionnons à savoir s'il est souhaitable de retirer ainsi la flexibilité dont jouissaient les employeurs pour déployer des moyens adaptés à leur situation et à l'échelle de leurs entreprises en la matière.

Enfin, l'insertion d'une obligation formelle pour l'employeur de se doter d'une politique et d'un processus de traitement des plaintes contre le harcèlement risque d'ouvrir la porte à des plaintes de salariés ou des poursuites de la CNESST pouvant porter sur ce seul point précis, et ce, nonobstant le fait que l'employeur en question puisse s'être doté des moyens raisonnables de lutter contre le harcèlement psychologique.

Pour la FCEI, il est donc impératif de faire en sorte que la CNESST fournisse les outils (ex. modèles de politiques et de processus de traitement des plaintes) que les employeurs pourront adapter à leur réalité et utiliser pour se conformer à ces nouvelles obligations.

Le placement de personnel temporaire

Le placement de personnel temporaire est en forte croissance partout sur la planète. C'est le cas en France, en Australie, en Belgique, en Hollande et au Royaume-Uni. Aux États-Unis seulement, Ernst & Young évalue que près d'un travailleur américain sur cinq sera un travailleur temporaire d'ici 2020¹³, cela représente l'équivalent de 31 millions de travailleurs. Le placement de personnel temporaire est donc un phénomène mondial qui annonce une transformation du monde du travail à laquelle le Québec ne peut échapper.

D'ailleurs, sans compter l'impartition liée aux services professionnels, le Québec compte entre 800 et 1000 agences de placement de personnel qui génèrent un chiffre d'affaires combiné de plus de 1,4 milliard de dollars. Il s'agit d'un secteur très dynamique qui affiche une croissance d'environ 10 % année après année dans la province.

Devant un tel phénomène, il nous semble important de qualifier les motivations des employeurs qui ont recours à cette formule d'emploi. À l'échelle globale¹⁴, 56 % des organisations affirment qu'elles y ont recours afin d'accéder à de l'expertise spécifique à laquelle elles n'ont pas accès à l'interne. En outre, plus de 42 % des organisations affirment que les travailleurs temporaires leur permettent de pallier des besoins de main-d'œuvre saisonnière.

Dans les PME, les agences de placement de personnel temporaire jouent un rôle fondamental dans le sens où elles leur permettent d'accéder à des services en matière de gestion en matière de ressources humaines dont elles ne disposent pas à l'interne. Cela est particulièrement important dans notre économie où, nous le savons, les trois quarts des entreprises comptent moins de 10 employés. Par exemple, à travers une agence, il devient possible pour un petit employeur de gérer une partie de sa main-d'œuvre avec l'efficacité opérationnelle et les économies d'échelles qui s'appliquent habituellement à une entreprise comptant des centaines d'employés. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre comme celui que nous connaissons, les agences de placement permettent à ces PME d'avoir un accès immédiat à des travailleurs dont elles ont grandement besoin en cas du départ de l'un de leurs employés ou en période de pointe par exemple. Qui plus est, les agences jouent souvent aussi un rôle important en offrant aux PME des services en recrutement et sélection de personnel, ressources dont elles ne pourraient disposer autrement. Dans un monde de plus en plus internationalisé et compétitif, la FCEI est donc d'avis que le gouvernement du Québec doit demeurer prudent en évitant de mettre en place des politiques qui auraient pour effet de scléroser les agences de placement de personnel, car ce sont les PME qui, en bout de piste, en seraient les grandes perdantes sur le plan de la compétitivité.

¹³ <https://gigeconomy.ey.com/Future-state/Key-insights>

¹⁴ <https://gigeconomy.ey.com/Drivers/Key-insights>

L'emploi temporaire : plus souvent un choix des travailleurs...

L'un des mythes tenaces qui circulent depuis trop longtemps à propos de l'emploi temporaire ou occasionnel est à l'effet que cette formule de travail canaliserait un recul généralisé des conditions de travail dans l'économie ou encore se présenterait comme une solution de dernier recours pour les travailleurs démunis. Or, de telles assertions méritent d'être nuancées à la lumière des faits et des données probantes.

Récemment, les sociétés Adecco et LinkedIn ont réalisé une étude longitudinale¹⁵, couvrant notamment 38 pays et 102 000 sociétés, qui s'est intéressé aux motivations des travailleurs ayant opté pour la formule d'emploi temporaire. Ce qui ressort de cette analyse semble infirmer les mythes entourant l'emploi temporaire, puisque 54 % des personnes sondées ont affirmé que cette formule d'emploi répondait à leurs besoins actuels¹⁶ contre seulement 36 % des répondants qui affirmaient occuper des postes temporaires parce qu'ils ne peuvent trouver d'emploi permanent. Qui plus est chez les jeunes travailleurs (18- 24 ans), l'étude montre que 71 % des répondants envisagent une formule de travail flexible très positivement. Enfin, l'emploi temporaire est aussi vu comme étant un tremplin vers l'emploi professionnel (42 %) par la génération du millénaire¹⁷.

Il faut savoir que le Québec s'inscrit dans le courant international décrit ci-haut puisqu'un sondage Léger Marketing relevait en 2002 que plus des trois quarts des travailleurs en situation d'emploi atypique affirmaient que leur statut d'emploi était le résultat d'un choix délibéré.¹⁸ Les mêmes constats s'appliquent en matière de travail à temps partiel, les données démontrant que dans la majorité des cas, celui-ci est le fruit d'un choix des travailleurs concernés.

De la nécessité de préserver le modèle d'affaires des agences

Les agences de placement de personnel remplissent un rôle crucial en matière de gestion des ressources humaines auprès de leurs clients. Ce faisant, au bénéfice de leur client, les agences absorbent des coûts liés à cette gestion et à la paperasserie administrative qui en découle. Cela est d'une aide précieuse, particulièrement dans les PME.

Il faut aussi préciser que, par définition, le salarié temporaire n'accomplit jamais une tâche tout à fait équivalente chez une entreprise cliente que le ferait, par exemple, un salarié permanent de cette même entreprise. En effet, un salarié permanent, étant donné la nature permanente de son statut d'emploi, est nécessairement plus imprégné des processus internes de l'entreprise cliente que celui provenant d'une agence. En ce sens, l'employé permanent est susceptible d'être globalement plus efficace que le salarié temporaire, qui lui agit auprès de l'entreprise à titre de contingence. De l'avis de la FCEI, il est donc normal d'offrir au salarié lié à une agence, un taux horaire qui pourrait être inférieur au taux horaire offert au salarié permanent. Par ailleurs, l'agence offre un service ayant

¹⁵ The Adecco Group, *Flexible working : A career and lifestyle pathway* (2017) <https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/the-adecco-group-flexible-working.pdf>

¹⁶ The Adecco Group, *Flexible working : A career and lifestyle pathway* (2017) <https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/the-adecco-group-flexible-working.pdf> . P.8.

¹⁷ The Adecco Group, *Flexible working : A career and lifestyle pathway* (2017) <https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/the-adecco-group-flexible-working.pdf> . p.11 et 14.

¹⁸ Chassin, Y. Institut économique de Montréal, Les avantages d'un marché du travail flexible (2013) http://www.iedm.org/sites/default/files/pub_files/note1013_fr.pdf p.4.

une valeur à ses clients. Il est donc normal que celle-ci reçoive une certaine contrepartie pour ses services, qui comme nous l'avons déjà mentionné, coûteraient beaucoup plus cher à la PME si elle devait défrayer elle-même des coûts, ne pouvant les amortir avec les autres entreprises clientes de l'agence.

Le modèle d'affaires des agences de placement de personnel temporaire constitue donc une entente tacite entre les parties qui est *gagnant-gagnant-gagnant* entre l'agence, l'entreprise cliente et le salarié temporaire. Dans ces circonstances, le gouvernement devrait, dans le cadre de ses initiatives législatives, jouer de prudence. Il nous semble impératif de ne pas faire en sorte de court-circuiter le modèle d'affaires des agences de placement de personnel du Québec. Le cas échéant, en défavorisant l'essor des agences, le Québec s'inscrirait en faux contre une tendance internationale et compétitive qui semble tout à fait inéluctable.

Compte tenu des considérations explicitées ci-haut, la FCEI est extrêmement préoccupée par l'adoption éventuelle de l'article 5 du PDL 176. Selon notre compréhension, si le législateur devait adopter une telle disposition, la LNT ne permettrait plus les écarts salariaux entre les employés permanents d'une entreprise et les salariés temporaires issus d'une agence de placement de personnel. Ainsi, à sa face même, l'article 5 nous apparaît une répudiation du modèle d'affaires de nombreuses agences de placement de personnel du Québec ainsi qu'une hausse potentielle de coûts importante pour les PME clientes, sans que cela ne soit nécessairement justifié sur le plan de la « valeur » du travail et de la productivité des salariés temporaires. Pour ces raisons, la FCEI demande le retrait de l'article 5 du PDL 176.

Recommandation

La FCEI demande l'abrogation de l'article 5 du PDL 176 qui vise à interdire les écarts salariaux entre les employés temporaires et permanents.

Éviter de punir les agences légitimes

Dans la majorité des secteurs économiques, certaines personnes mal intentionnées peuvent participer à des réseaux illégaux fondés sur le travail au noir ou les entreprises éphémères (*fly-by-night*). L'industrie des agences de placement n'échappe pas à ce phénomène que la FCEI condamne sans équivoque. Il appert cependant que, si une lutte aux réseaux illégaux doit être menée, cette dernière doit l'être de manière bien ciblée, afin d'éviter que ses effets secondaires n'affaiblissent en bout de piste les agences légitimes qui s'acquittent de leurs responsabilités avec célérité et professionnalisme.

Sur ce point, la FCEI est dubitative devant la pertinence et l'efficacité potentielles de l'article 33 du PDL 176 qui aura pour effet d'instaurer un système complexe de permis visant les agences de placement de personnel.

Il faut rappeler que les réseaux illégaux qui peuvent opérer dans le domaine du placement de personnel sont le fait d'individus sans scrupule qui ne sont dotés que de peu de principes moraux et qui ne s'acquittent pas de leurs obligations légales actuelles. Or, respectueusement, nous invitons le législateur à se poser la question à savoir si de tels individus sans scrupule respecteront

davantage les nouvelles dispositions visant à les doter d'un permis tel qu'il est prévu à l'article 33 du PDL 176.

Il nous apparaît plutôt que l'article 33 n'aura qu'un effet marginal en termes de lutte aux réseaux illégaux opérant dans le domaine des agences de placement de personnel. L'article 33 aura plutôt comme effet d'imposer davantage d'obligations aux agences consciencieuses qui respectent déjà les règles. À cet effet, il faut aussi mentionner que Revenu Québec exige des agences de placement qu'elles soient dotées d'une attestation fiscale en règle et que la validité de ladite attestation soit vérifiée par les entreprises clientes aux trois mois auprès de Revenu Québec. Nous estimons que l'adoption de l'article 33 représenterait un dédoublement inutile de procédures administratives et qu'elle devrait impérativement conduire à l'abolition des obligations relatives aux attestations fiscales.

Recommandations

La FCEI souhaite l'abrogation de l'article 33 du PDL 176. Toutefois, si le législateur désire procéder quand même à l'ajout de certaines dispositions qui traiteraient expressément des agences de placement temporaire, celles-ci devraient être limitées ou respecter les éléments suivants :

- L'obligation qui serait faite à une agence de placement d'obtenir un permis d'exploitation devrait conduire à l'abrogation des obligations déjà imposées par Revenu Québec et à leurs clients. Ainsi, c'est la CNESST qui serait chargée de communiquer la liste des permis octroyés aux agences à Revenu Québec et il n'y aurait aucune justification de devoir maintenir le dédoublement des obligations en la matière auprès des agences et de leurs clients.
- En l'absence de contrat écrit à l'effet contraire, l'agence serait réputée l'employeur du travailleur.
- Un document comportant certains renseignements se rapportant aux affectations proposées et sur le client pourrait être fourni par les agences à leurs travailleurs, afin de clarifier les rôles et responsabilités à l'avance.

Les clauses de disparité de traitement

La FCEI comprend que l'effet combiné de l'article 32 et 46 du PDL 176 élargira prospectivement les interdits de disparité de traitement sur la base de la date d'embauche d'un salarié au régime de retraite de l'employeur. Même si la FCEI s'oppose aux dispositions proposées elle souligne minimalement le caractère prospectif de cette interdiction potentielle. Il nous semble en effet qu'étant donné que plus de 40 % des organisations qui offrent des régimes de retraite à leurs salariés y ont intégré des clauses dites de « disparité de traitement » - qui souvent ont été négociées entre le syndicat et la partie patronale - il aurait été impensable d'appliquer ici un effet rétroactif qui aurait généré une complexité et une insatisfaction généralisée¹⁹. Il est cependant important de mentionner qu'un REER collectif, un régime à prestations déterminées (PD) ou un régime à cotisations

¹⁹ Voir : <https://www.mercer.ca/content/dam/mercer/attachments/north-america/canada/ca-2018-reponse-de-mercer-sur-le-lettre-clauses-orphelin-fr.pdf>

déterminées (CD) comportent tous des avantages, des inconvénients, ainsi que des risques variables. En matière de régimes de retraite, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur prend en considération une série de facteurs, tels le taux de rétention des employés et la santé financière de l'entreprise, le type d'emploi occupé, etc., afin de prendre une décision à savoir quel régime il souhaite offrir à ses salariés. Ces facteurs n'étant pas statiques, il nous semble essentiel que l'employeur bénéficie d'une certaine flexibilité dans le temps afin de procéder à des ajustements.

Les changements démographiques et économiques des dernières décennies ont incité les employeurs à convertir leurs régimes (PD à CD, par exemple) afin d'en assurer la viabilité. Dans ce contexte, s'ils sont en mesure de le faire, il est légitime et c'est là même une obligation morale envers les travailleurs concernés, que les employeurs disposent de la marge de manœuvre nécessaire pour gérer leur risque face aux régimes de retraite de l'entreprise. Il est aussi souhaitable que cela puisse se faire sans compromettre les acquis des salariés qui ont déjà souscrit à une autre formule de régime, à moins d'une entente entre les parties à cet effet.

Par ailleurs, les conversions de régimes PD à CD ont déjà été largement adoptées par le secteur privé ainsi que dans plusieurs conventions collectives, puisqu'elles constituent une approche graduelle qui permet de conserver les acquis des participants aux régimes convertis, tout en orientant les nouveaux employés vers de nouveaux régimes de retraite plus viables et respectueux de la capacité de payer des entreprises. Les articles 32 et 46 du PDL feraient en sorte de priver les employeurs québécois de l'une des meilleures options à leur disposition pour moderniser durablement et de manière équitable les régimes de retraite déficitaires. Autrement dit, la FCEI estime que les articles 32 et 46 du PDL occultent l'option raisonnable de conversion que porte le *statu quo*, en proposant d'appliquer un frein à une mouvance généralisée et ordonnée vers une rationalisation de la gestion des risques en matière de régime de retraite, et ce, dans l'intérêt à la fois des employeurs et des travailleurs.

Recommandation

La FCEI s'oppose à l'adoption de l'article 32 et 46 du PDL 176 puisqu'ils auront pour effet de retirer la flexibilité qui est nécessaire aux employeurs pour être en mesure de gérer efficacement le risque associé à leurs régimes de retraite et de procéder à des ajustements lorsque la situation le justifie.

Corriger certaines lacunes de la LNT

La FCEI est d'avis que la révision de la LNT devrait permettre de corriger certaines lacunes actuelles de la Loi, afin de préserver l'équilibre de cette dernière.

Corriger le déséquilibre de la représentation juridique à la CNESST

Au deuxième trimestre de 2017, la FCEI a questionné plus de 1 400 de ses membres au Québec afin de savoir s'ils estimaient que la CNESST devait leur offrir des services de représentations juridiques gratuits lorsqu'ils souhaitent contester les plaintes de salariés relatives à la LNT. Or, plus des trois quarts des PME sondées estiment qu'une telle représentation juridique gratuite devrait être offerte aux PME²⁰ à l'instar de celle offerte aux salariés.

²⁰ Mandat 267

La FCEI estime qu'il faut voir dans la statistique ci-haut une réalité qui fait en sorte que les plus petits employeurs, qui disposent de peu de moyens pour encourir des frais juridiques importants en cas de litige lié à la LNT, se trouvent démunis devant le salarié qui, lui, est en mesure de s'appuyer sur la force juridique de la CNESST sans craindre d'impact financier personnel, et ce, même si le litige est réglé en sa défaveur.

La FCEI estime donc que le gouvernement devrait mettre en place des mesures et procéder à des ajustements qui sont susceptibles de limiter l'impact du déséquilibre de représentation juridique qui existe en défaveur des petits employeurs. Le maintien de ce déséquilibre alimente en effet une perception de partialité de la CNESST qui rend possible une instrumentalisation abusive de sa puissance juridique en faveur des salariés qui amène le petit employeur, même si sa contestation d'une plainte est fondée ou si la plainte du salarié est frivole, à déboursier des sommes indues au salarié, simplement parce que les frais juridiques pour faire prévaloir sa thèse sont prohibitifs.

Autrement dit, le déséquilibre de représentation juridique qui affecte le petit employeur l'amène souvent à « acheter la paix », et ce, même s'il a raison sur le fond du litige. Une telle réalité est de nature à alimenter un certain cynisme de la part des employeurs à l'endroit de la partialité de la CNESST.

Recommandation

La FCEI estime que le législateur pourrait profiter de l'occasion du PDL 176 pour éliminer certaines incohérences du dispositif actuel de la LNT qui seraient en mesure de juguler partiellement l'effet du déséquilibre juridique dont sont victimes les petits employeurs devant la CNESST, en prévoyant, par exemple, l'accès des petits employeurs à des services juridiques gratuits ou remboursés par la CNESST à un certain pourcentage et jusqu'à concurrence d'un certain montant.

La fin des recours multiples

Il est évidemment impératif que les salariés puissent compter sur la CNESST afin d'intenter un recours facilement lorsqu'ils estiment que l'un de leurs droits a été violé. Cependant, dans les milieux syndiqués, il est possible pour un salarié de soumettre un grief pour harcèlement psychologique en vertu d'une convention collective (art. 81.20 LNT) tout en exerçant un recours à la CNESST pour pratiques interdites relatives aux mêmes faits (art. 122 LNT). La possibilité de tels recours multiples entraîne des coûts importants et inutiles en frais de représentation pour les employeurs et devrait être interdite par le législateur.

Recommandation

Pour éviter les recours multiples, il y aurait lieu d'en limiter le nombre, tant pour les salariés syndiqués que non syndiqués, en obligeant le plaignant à choisir un des recours pour une même situation.

Par exemple, on pourrait s'inspirer des dispositions de l'article 32 de *la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* et permettre au salarié, à son choix, de recourir à la procédure de grief prévue à la convention collective qui lui est applicable ou présenter une plainte en application de l'article 122 de la LNT.

Les conventions de partage des pourboires

À l'échelle canadienne, les pourboires qui sont versés par des clients satisfaits représenteraient une somme qui avoisinerait les 6 milliards de dollars par an²¹. À l'évidence, lorsque le client d'un établissement de restauration, par exemple, verse un pourboire, il le fait pour récompenser le « service global » dont il vient de bénéficier. Par « service global », nous entendons bien sûr l'entregent du serveur, l'attention qu'il porte à son client et également la qualité de la nourriture qui lui est servie, l'attrait de sa présentation, la rapidité d'exécution, l'ambiance, etc. En fait, on peut présumer que le consommateur qui donne un pourboire dans un établissement le fait majoritairement avec le désir de récompenser « l'expérience » qu'il a vécue à travers la prestation du « service global » qu'il vient de recevoir.

Cette réalité est probablement à la source de données récentes qui montrent que 77 % des consommateurs québécois estiment que la mise en place de meilleurs mécanismes de partage des pourboires entre l'ensemble des employés d'un établissement au Québec est souhaitable²².

Selon l'actuel article 50 de la LNT, il n'est pas possible pour un employeur de mettre en place dans son établissement une convention de partage de pourboires qui permettrait un partage équitable entre tous les employés d'un établissement qui participe à « l'expérience » du consommateur que celui-ci cherche à récompenser lorsqu'il verse un pourboire. En effet, par exemple dans un restaurant, cette disposition accorde exclusivement le droit aux serveurs de se doter d'une convention de partage de pourboires que, par la suite, l'employeur peut appliquer à la demande des salariés. Or, cette façon de faire entraîne deux problématiques fondamentales.

Premièrement, l'article 50 interdit à l'employeur de faire en sorte que, par exemple, les cuisiniers puissent avoir accès aux pourboires qui sont pourtant fondés sur l'évaluation que le consommateur fait de la qualité du service reçu et à laquelle lesdits cuisiniers ont participé. L'employeur ne peut d'ailleurs participer à aucune des discussions qui pourraient avoir lieu concernant la convention de partage des pourboires. De l'avis de la FCEI, il y a là des incongruités auxquelles le législateur doit remédier.

Deuxièmement, toujours selon l'article 50, à partir du moment où une convention de partage de pourboires est mise en application par les employés à travers l'employeur, cette dernière devient une condition d'embauche²³ pour tout nouvel employé qui joint les rangs de l'employeur. Étant donné que la LNT interdit à l'employeur d'intervenir dans la conception d'une telle convention de partage de pourboires, cela implique que les employés se voient *de facto* dévolus un aspect du droit de gérance de l'employeur, c'est-à-dire la fixation de certaines conditions d'embauche des employés. Une telle situation ne fait pas de sens aux yeux de la FCEI, puisque cela peut avoir des impacts négatifs et entraver grandement les efforts de recrutement de l'employeur. En effet, un candidat pourrait refuser l'emploi offert par un employeur en raison de la convention de partage de pourboires qui ne lui convient pas.

À titre d'exemple, imaginons que la convention de partage de pourboires qui est en place dans un établissement prévoit que les employés ne disposant pas d'un nombre minimum d'années

²¹ Voir : <https://www.lesaffaires.com/mes-finances/consommation/la-polemique-du-pourboire-partage-entre-serveurs-et-cuisiniers/600642>

²² Voir : <http://www.tvanouvelles.ca/2017/09/21/les-quebecois-ne-veulent-pas-se-faire-imposer-un-pourboire>

²³ Voir : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/les-normes-du-travail/article-50/index.html>

d'ancienneté X ou Y sont exclus d'emblée du partage des pourboires. À l'évidence, une telle situation peut s'avérer un frein important au recrutement de nouveaux employés par l'employeur. De l'avis de la FCEI, le législateur doit prendre des mesures afin que la LNT exclue ce genre d'effets secondaires négatifs qui exacerbe la situation de pénurie de main-d'œuvre qui frappe présentement le Québec et qui est particulièrement aiguë dans le domaine de la restauration.

Recommandations

La FCEI demande au gouvernement d'amender le PDL 176 afin qu'il modifie l'article 50 de la LNT dans le but de permettre que les conventions de partage de pourboires qui sont gérées par un employeur puissent s'appliquer à l'ensemble des employés de l'employeur.

De plus, la FCEI demande à ce qu'une convention de partage de pourboires soit soumise à l'approbation de l'employeur et qu'elle ne puisse être intégrée aux conditions d'embauche chez l'employeur que dans la mesure où ce dernier y consent.

Abolition des décrets adoptés sous les auspices de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)

La FCEI a souligné au cours des dernières années au gouvernement du Québec l'urgence d'agir concernant les graves dysfonctions occasionnées par la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) et la gouvernance des comités paritaires sous les auspices desquels ils sont institués. D'ailleurs, nous avons pris le soin d'étayer en détail les conséquences de ces dysfonctions lors des consultations particulières relatives au *Projet de loi n°53 : Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*, projet de loi qui malheureusement ne sera pas adopté.

En l'absence d'action gouvernementale visant à abolir la LDCC ou encore à réformer en profondeur la gouvernance des comités paritaires, la FCEI a écrit plusieurs missives au gouvernement afin de faire en sorte que ses préoccupations trouvent une solution.

L'une de ces missives a été transmise à la ministre du Travail en novembre 2017 et exposait un moyen par lequel il était possible au gouvernement de procéder afin d'amoindrir les effets pervers potentiellement induits par la LDCC et ses comités paritaires au regard de pans entiers de secteurs économiques au Québec.

La FCEI souligne que l'occasion du PDL 176 permet d'opérer des changements à la LDCC similaires à ceux qui ont été introduits lors de l'abolition des décrets relatifs à l'industrie du vêtement à travers lesquels le législateur a plutôt établi les conditions de travail de cette industrie directement dans la LNT. Ce faisant, le contrôle de l'observance de ces conditions de travail est tombé sous la gouverne de la CNESST, plutôt que sous celle des comités paritaires que nous identifions comme étant la source des dysfonctions observables au sein des secteurs couverts par la LDCC.

Nous constatons avec regret que le gouvernement n'a pas choisi d'emprunter cette voie dans le PDL 176 concernant les 16 décrets qui restent toujours en force au Québec.

Or, nous jugeons utile de rappeler que le Comité consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM) avait émis un avis au ministre du Travail, avis faisant l'objet de recommandations unanimes des parties patronales et syndicales concernant notamment l'importance de renforcer la gouvernance

des comités paritaires. Nous constatons encore avec un immense regret que ces recommandations resteront lettre morte, le PDL 53 étant voué à mourir au feuilleton. En outre, nous jugeons utile de rappeler les faits suivants :

Au cours de son mandat, le gouvernement a suscité de nombreux espoirs, que nous avons chaleureusement salués, mais qui ne se sont malheureusement jamais concrétisés :

- Il a déposé un projet de loi (PDL 53) visant les comités paritaires qui demeure sans suite et qui mourra au feuilleton.
- La ministre du Travail ayant pu constater elle-même, par les témoignages en Commission, que la situation est extrêmement préoccupante a commandé une vérification des comités paritaires, dont le rapport n'a pas été rendu public et auquel nous ne savons pas quelles suites ont été données.
- Elle a encore répété dernièrement à l'Assemblée nationale qu'elle entendait agir, mais la date limite pour déposer des PDL sans avoir à franchir une série de contraintes quasi impossibles à traverser est passée, et le PDL 176 est muet sur cette question.

La FCEI constate malheureusement que rien n'a encore débouché concrètement et que :

- La gouvernance des comités paritaires est toujours défaillante.
- Le fonctionnement des comités paritaires en lui-même ouvre la voie à de la concurrence déloyale, à des pratiques abusives ainsi qu'à des accusations non fondées de la part des comités paritaires.
- L'intégrité de certains marchés publics pourrait toujours être compromise.
- Plusieurs PME affirment subir en continu les abus et l'intimidation des comités paritaires.
- Seuls le PDL 176 ou l'adoption (quasi miraculeuse) d'un projet de loi spécifique nécessitant le consentement de 100 % des membres de l'Assemblée nationale permettraient d'apporter une solution, à tout le moins partielle, à ces problèmes.

Recommandations

La FCEI estime qu'il y a urgence d'agir et au moment où la date limite de dépôt des projets de loi ne nécessitant pas 100 % du consentement de ses membres à l'Assemblée est passée, le PDL 176 pourrait permettre d'apporter une solution, ne serait-ce que partielle aux sérieux problèmes de gouvernance soulevés.

La FCEI exhorte donc le législateur à adopter des dispositions visant à transférer les pouvoirs de perception des cotisations salariales ainsi que les pouvoirs de vérification et d'inspection actuellement dévolus aux comités paritaires sont transférés à la CNESST. La FCEI souhaite également que le gouvernement exclue les entreprises de 20 employés et moins de l'application des décrets.

Conclusion

La FCEI remercie les parlementaires de lui avoir permis de faire part de ses préoccupations et de ses suggestions concernant le PDL 176.

Ce dernier est une pièce législative de taille qui comporte une série d'enjeux qui sont très importants pour la poursuite de la croissance économique du Québec. Il faut ainsi rappeler que le Québec est déjà la province où les lois du travail sont les plus contraignantes pour les employeurs et les plus généreuses pour les travailleurs.

À cet égard, nous ne pouvons que réitérer que le PDL devrait viser à apporter davantage de flexibilité dans le marché du travail. Nous avons d'ailleurs proposé plusieurs amendements en ce sens, basés sur les principes de réglementation intelligente, telle que la modulation de certaines obligations en fonction de la taille des entreprises.

Nous croyons également que cette révision de la LNT doit permettre de corriger les lacunes actuelles et les dysfonctions du système. C'est pourquoi nous avons notamment proposé l'inclusion d'une clause interprétative permettant de préciser les paramètres relatifs au droit de gérance des employeurs.

Enfin, nous souhaitons que le gouvernement profite de ce PDL pour apporter une solution, ne serait-ce que partielle, aux sérieux problèmes de gouvernance des comités paritaires. Le gouvernement a le devoir d'agir pour mettre fin au potentiel d'abus, de concurrence déloyale et d'atteinte à l'intégrité de certains marchés publics qu'engendre le fonctionnement actuel des comités paritaires.