CET – 004M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT ET PLACEMENT DE PERSONNEL (ANERPP) SUR LE PROJET DE LOI N° 176 INTITULÉ « LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AFIN PRINCIPALEMENT DE FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL »,

Présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec en date du 18 mai 2018

Acsess

Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services

Association Nationale des Entreprises en Recrutement et Placement de Personnel

AVANT PROPOS

L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ci-après « ANERPP ») est issue de la fusion de deux associations hautement reconnues dans l'industrie du service de placement de personnel et solidement établies au Canada. Il s'agissait alors de l'*Association of Professional Placement Agencies & Consultants* (APPAC) fondée en 1962, et de l'*Employment & Staffing Services Association of Canada* (ESSAC) fondée en 1968. Cette nouvelle alliance datant de 1998 permet à la nouvelle Association qu'est ANERPP d'agir de manière plus marquée en ayant la possibilité d'offrir des services couvrant l'ensemble des facettes contemporaines du marché du travail telles que : l'embauche, le recrutement et l'industrie du placement et de la gestion de personnel.

Le total des revenus d'exploitation du secteur des services d'emplois s'est élevé à plus de 13 milliards de dollars en 2014 au Canada. Le marché du placement de personnel ne cessera d'augmenter compte tenu de la pénurie de talents à venir au cours des prochaines années. L'industrie répond à un besoin crucial à titre d'extension des départements de ressources humaines des entreprises clientes, de manière à supporter dans leur travail quotidien le recrutement de personnes ayant les compétences nécessaires à la bonne conduite de leurs activités.

Étant une Association pancanadienne, l'ANERPP représente plus de 350 entreprises de placement de personnel, soit plus de 1 000 bureaux à travers le Canada. Tant par la nature de son action que par l'éventail de sa représentativité, de sa diversité de ses secteurs d'activité, de ses services et de son implication à travers le Canada, l'ANERPP constitue l'interlocuteur désigné pour représenter les entreprises de cette industrie.

Les objectifs de l'ANERPP sont bien connus et se résument ainsi :

- Promouvoir l'avancement et la croissance de l'industrie de l'emploi, du recrutement et des services de dotation en personnel au Canada;
- Assumer un rôle de chef de file en matière d'autorisation et de réglementation de l'industrie;
- Être le porte-parole unique de l'industrie canadienne de l'emploi, du recrutement et des services de dotation en personnel;
- Coordonner les programmes éducatifs et les conférences en participant à l'élaboration des normes requises de rendement professionnel;
- Faire connaître l'industrie et favoriser des relations publiques positives;

- Entretenir des rapports avec tous les niveaux de gouvernement, relativement aux questions de lois, de règlements et d'acquisition;
- Promouvoir le respect du code de déontologie;
- Promouvoir le respect de l'esprit et du libellé de toutes les lois et tous les règlements applicables;
- Fournir des services aux membres de l'industrie de l'emploi, du recrutement et des services de dotation en personnel au Canada et communiquer avec eux;
- Fournir des statistiques pertinentes afin d'identifier les tendances économiques et socio-économiques.

L'ANERPP s'assure déjà que tous les membres prennent l'engagement de se conformer au code de déontologie et de l'afficher bien en vue dans ses locaux. L'un des engagements est de respecter les principes les plus stricts d'intégrité, de professionnalisme et de loyauté dans les relations avec les clients, les candidats, les employés et toutes les autorités gouvernementales, de promouvoir les bonnes pratiques de recrutement et de gestion de personnel et de favoriser la protection des travailleurs en formant nos membres et en assurant des milieux de travail sécuritaire. Toutes les actions doivent être posées dans le respect de l'esprit et de la lettre de tous les droits de la personne et des lois et règlements sur l'emploi.

L'ANERPP possède déjà un programme de désignation de consultant en personnel certifié (ci-après désigné le « CPC »). Le CPC offre aux professionnels en placement une occasion d'assister à des ateliers spécialisés sur le secteur, dont 5 modules de cours essentiels et 2 modules au choix. Ces séances d'une demi-journée à une journée sont organisées dans des villes partout au Canada, en fonction de la demande des membres. Les cinq modules du CPC sont les suivants : i) les aspects juridiques liés aux services de placement, dont la réglementation gouvernementale et les normes d'emploi, les aspects juridiques liés aux pratiques de recrutement, dont les droits de la personne, ii) la protection des renseignements personnels et l'équité en emploi, iii) la santé et sécurité ; iv) le recrutement et sélection et v) les pratiques d'affaires et déontologie.

Les modules du programme CPC ont été conçus par un groupe de professionnels et couvrent tous les aspects du secteur du placement. Bien que certains modules soient fondés sur une approche d'introduction aux sujets abordés, ils sont spécialement conçus pour être enrichis par le dialogue établi entre les participants au cours des séances.

Après la conclusion du nombre de modules requis, l'étape finale pour obtenir la désignation CPC consiste à réussir une épreuve nationale. Ces épreuves sont organisées partout au Canada. Il n'y a aucun manuel à étudier pour l'épreuve, qui fait appel aux connaissances acquises par l'étudiant dans le cadre des séminaires et à son expérience antérieure.

1. Introduction

Nous sommes heureux de prendre part à la consultation générale sur le Projet de loi n°176 intitulé « Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail ». Compte tenu de l'impact prévisible des propositions de modifications à la *Loi sur les normes du travail*, nous estimons pertinent de soumettre notre position sur certaines des modifications qui sont envisagées dans ce Projet de loi, particulièrement en regard de celles qui sont susceptibles de toucher les agences de placement de personnels. Nous espérons que notre connaissance pratique dans ce domaine nous permettra d'apporter un éclairage utile sur certains des enjeux soulevés par les propositions de modifications à la *Loi sur les normes du travail*.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que nous appuyons les objectifs visés par le gouvernement à travers ce Projet de loi, à savoir notamment une meilleure conciliation famille-travail. Il s'agit d'objectifs importants et leur atteinte devrait assurément être favorisée. Toutefois, ces propositions importantes de modifications ne devraient pas occulter le fait que le système québécois de placement de personnel se porte à notre avis généralement bien. Nous croyons que les propositions de modifications devraient viser l'atteinte d'un équilibre permettant de mieux faire, tout en ne changeant pas inutilement ce qui fonctionne bien.

C'est dans cet esprit que nous avons ciblé pour les commenter certaines des modifications proposées au Projet de loi intitulé « Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail ». C'est également cette même approche qui a guidé nos commentaires et suggestions relatifs à ces propositions de modifications.

MODIFICATION n 1 : Disparités de traitement

Modifications législatives proposées par le Projet de loi (les changements sont en souligné)

41.1. *Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti <u>à ses autres salariés</u> qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, <u>uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il</u> travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

41.2. *<u>Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.</u>*

Il est primordial de bien comprendre l'impact positif que procurent les agences de placement de personnels à la société québécoise. D'une part, ces agences contribuent de façon plus

qu'appréciable à l'économie québécoise. Effectivement, à titre d'illustration, pour l'année 2011, les agences de placement de personnels ont généré des revenus d'exploitation se chiffrant à plus de 1,4 milliard de dollars strictement au Québec, comparativement à 13,3 milliards de dollars en 2014 pour l'industrie canadienne. Selon Statistiques Canada, entre 2010 et 2012, ces agences ont versé plus d'un milliard en rémunération aux travailleurs.

D'autre part, les agences de placement de personnels sont de véritables « tremplins vers l'emploi », notion par ailleurs empruntée à l'Institut économique de Montréal, servant à de nombreux québécois ou néo-québécois soit à intégrer le marché du travail, soit à convertir leur emploi temporaire en un emploi permanent.

Le marché de l'emploi étant devenu celui qu'il est de nos jours, les agences de placement de personnels contribuent à sa flexibilité, notamment en facilitant l'intégration des jeunes, des immigrants, des chômeurs, des détenteurs de postes temporaires ou de moins bonne qualité dans des entreprises de tout horizon, contribuant ainsi à améliorer leur avenir.

Non seulement les agences de placement de personnels aident-elles les divers chercheurs d'emploi, mais celles-ci jouent également un rôle extrêmement positif pour les entreprises qui, elles aussi, sont en constante recherche d'employés répondant à leurs différents types de besoins.

Ainsi, les agences de placement de personnels jouent un rôle crucial et majeur d'arrimage entre les différents chercheurs d'emploi et les différents donneurs d'ouvrage. À ce titre, elles jouent un rôle nécessaire et irremplaçable au sein de la société québécoise.

À l'ère notamment des «milléniaux» et des migrants arrivant par milliers à nos portes, les agences de placement de personnels sont non seulement là pour rester, mais auront un rôle encore plus important au courant des prochaines années. Pour parler de chiffres, selon une étude effectuée en Toscane, les agences de placement de personnels augmenteraient de 19% la probabilité d'obtenir un emploi. C'est précisément chez les minorités et les immigrants que les agences de placement de personnels ont le plus d'impact.

Devant ce constat, il est évident que les autorités publiques doivent prendre la pleine mesure des impératifs de flexibilité en faisant en sorte d'éliminer le plus possible les obstacles qui entravent le rôle essentiel que sont appelées à jouer les agences de placement afin que celles-ci puissent remplir correctement et pleinement leur rôle de facilitateur d'emplois dans notre société. D'ailleurs, à ce propos, il est démontré qu'un marché du travail rigide et fortement réglementé a un impact négatif majeur sur la création d'emploi, tout comme sur le taux de chômage.

C'est précisément en raison de ce qui précède que nous avons de fortes réticences relativement à la modification suggérée et mentionnée ci-haut, particulièrement en ce qui concerne l'interdiction d'imposer à une agence de placement le droit d'accorder un salaire différent par rapport à celui des autres salariés de l'entreprise qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

En effet, bien que la nouvelle disposition utilise l'expression «uniquement en raison de son statut d'emploi», nous sommes d'avis qu'une telle mesure tend à entraver la nécessaire flexibilité

offerte par l'employé issu de l'agence de placement. En outre, cette nouvelle disposition occulte notamment la prise en compte de variables telles que la formation, la connaissance et l'autonomie qui constituent des éléments fondamentaux dans la détermination de l'échelle salariale.

Dès lors, l'impossibilité de considérer ces derniers éléments constitue non seulement une entrave à la flexibilité qu'offrent les agences de placement, mais cela constitue également une mesure inéquitable puisque, au risque de nous répéter, la connaissance, l'expertise et l'autonomie de chaque salarié sont des composantes nécessaires qui influent sur le salaire de ces derniers.

Fait majeur et important à considérer, dans plus du trois quarts des cas (77% selon un sondage réalisé par Léger Marketing), c'est souvent par choix que le salarié décide d'opter pour un travail auprès d'une agence de placement de personnels, notamment en raison des différents avantages et de la flexibilité que cela procure. Toute médaille ayant un revers, le travailleur est pleinement conscient des distinctions propres à ce genre d'emploi lorsqu'il décide délibérément d'opter pour celui-ci.

En raison de tout ce qui précède, nous sommes d'avis que les agences de placement de personnels doivent être exclues de l'application d'une telle disposition législative.

Si tel n'est pas la volonté du législateur, il est primordial que des changements soient apportés à l'article 41.2 du Projet de loi.

Nous conviendrons tous que d'utiliser le terme « notamment » en lien avec le « statut d'emploi » risque de générer plusieurs conflits d'interprétation. Dans l'optique d'éviter plusieurs différends couteux et inutiles, nous croyons que les acteurs du marché du travail doivent saisir le présent moment pour préciser un tel amendement législatif, le cas échéant.

Nous croyons que le gouvernement devrait s'inspirer de la Charte des droits et libertés de la personne au Québec pour préciser l'article 41.2. Rappelons que l'article 20 de la Charte prévoit qu'une « distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, (…) est réputée non discriminatoire. »

Dans l'optique d'éviter toute ambigüité, si la volonté du législateur est d'adopter l'article 41.2, celui-ci doit être amendé afin de préciser les situations où un salarié peut bénéficier d'un taux de salaire différent.

À cet égard, l'expression «taux de salaire » porte à confusion. Est-ce que cette expression inclut les bénéfices ou seulement le taux horaire? L'article 41.1 actuel de la *Loi sur les normes du travail* nous amène à conclure que le législateur réfère au « salaire horaire habituel » puisqu'il est prévu au deuxième alinéa que « le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum ».

Or, le deuxième alinéa sera abrogé par le Projet de loi (article 4 (2)). Les acteurs du milieu du travail se retrouveront donc avec une expression qui porte à confusion. Quelle est la portée de « taux de salaire »? Force est de conclure qu'il y a ambiguïté.

Nous sommes d'avis que le législateur devrait utiliser la notion de « salaire horaire habituel », laquelle est utilisée aux articles 54, 55, 58 et 99 de la *Loi sur les normes du travail*. En utilisant une expression bien connue et utilisée dans la loi, il n'y aura aucune confusion sur la volonté du législateur.

Selon nous, si le gouvernement décide d'adopter l'article 41.2 malgré nos représentations, celui-ci devrait se lire comme suit :

> 41.2. Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un salaire horaire habituel ~~taux de salaire~~ inférieur à celui consenti aux autres salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi~~, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine~~. Une distinction fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée conforme.

MODIFICATION n°2 : Délivrance d'un permis aux agences de placement de personnels

Modifications législatives proposées par le Projet de loi (toute la section est nouvelle)

SECTION VIII.2

LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

§1. - Agences de placement et agences de recrutement

92.5. *Nul ne peut exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, s'il n'est titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.*

92.6. *Une entreprise cliente ne peut, sciemment, retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.*

92.7. *Le gouvernement peut, par règlement :*

1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire;

2° établir des catégories de permis;

3° fixer la durée de la validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son renouvellement et à l'exercice des activités qu'il permet;

4° prévoir les mesures administratives applicables en cas de défaut de respect des conditions, restrictions et interdictions prévues;

> *5° prévoir les obligations qui incombent à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une agence.*
>
> ***92.8.*** *Une personne qui se croit lésée par une décision rendue en application du règlement prévu à l'article 92.7 peut, dans les 30 jours de sa notification, la contester par écrit devant le Tribunal administratif du travail.*

Quant à cet aspect, nous sommes tout à fait en accord avec l'orientation prise par le gouvernement en regard de l'obligation pour les agences de placement de personnels de détenir un permis délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « **Commission** ») afin de pouvoir faire affaire au Québec.

Cependant, nous sommes d'avis qu'une agence de placement de personnels membre de notre association n'a pas à faire l'objet de la même vérification ou de la même inspection de la part de la Commission qu'une agence non membre de notre association, ou de toute autre association dûment reconnue. Effectivement, une agence qui devient membre de notre association est déjà une agence ayant été soumise à une vérification rigoureuse de la part de nos professionnels répondant à des critères d'admission structurés assurant une compétence et rigueur dans no services. À ce sujet, afin de devenir membre de notre association, et afin de conserver sa certification et son « membership », une agence de placement de personnels doit se conformer à une multitude d'exigences fondamentales, dont notamment détenir une éducation post-secondaire, un certain nombre d'années de services dans l'industrie, se conformer à un code d'éthique bien précis ainsi que des exigences d'examens. Ils doivent au surplus déjà payer un montant d'argent à notre association. À cet égard, nous référons le lecteur à l'Avant propos du présent mémoire.

Exiger des agences de placement de personnels membres de notre association qu'elles se soumettent à une seconde vérification ou inspection rigoureuse serait non seulement inutile dans les circonstances, mais cela serait d'une lourdeur décourageante pour celles-ci, ce qui aurait nécessairement un impact négatif sur le marché du travail.

Nous suggérons ainsi au gouvernement d'exempter toute agence de placement de personnels déjà membre de notre association, ou de toute autre association dûment reconnue, d'une vérification ou inspection rigoureuse de la part de la Commission, ou encore d'exiger que toute agence de placement de personnels voulant faire affaire au Québec soit obligée de joindre les rangs d'une telle association.

Quant à la réglementation devant être mise en place suivant l'adoption de cette nouvelle disposition, nous désirons être consultés afin d'avoir l'opportunité de faire toute suggestion constructive relativement aux différents textes qui seront proposés.

MODIFICATION n°3 : Responsabilité solidaire des agences de placement de personnels

Modifications législatives proposées par le Projet de loi (les changements sont en souligné)

> ***95.*** *Un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements.*
>
> *L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'un salarié sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements.*

Toujours dans la même optique de ce qui précède, une telle modification législative aura pour effet de resserrer davantage l'étau autour des agences de placement de personnels, ce qui ne pourra que nuire à leurs activités.

Effectivement, il deviendrait pratiquement impossible pour une agence de placement d'effectuer une enquête en bonne et due forme auprès de tous les clients réels ou potentiels avec lesquelles elle envisage de traiter et de répéter de telles enquêtes de façon soutenue et constante, et ce, uniquement dans le but de s'assurer que ces clients respectent et continuent de respecter la réglementation en vigueur de façon rigoureuse afin d'éviter toute poursuite potentielle.

De plus, dans le contexte de l'implantation d'un permis obligatoire à l'exploitation d'une agence, **nous suggérons ainsi au gouvernement que tout client qui transige avec une agence de placement de personnels déjà membre de notre association, ou de toute autre association dûment reconnue, n'encourt pas de responsabilité solidaire.**

MODIFICATION n°4 : Durée du congé annuel

Modifications législatives proposées par le Projet de loi (les changements sont en souligné)

> ***69.*** *Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

Bien que louable, cette mesure représente un fardeau supplémentaire et excessif à l'égard des employeurs, notamment en termes de coûts et de flexibilité. À notre avis, l'actuel article 68.1 de la *Loi sur les normes du travail*, en vertu duquel un salarié peut demander un congé annuel supplémentaire sans salaire, constitue déjà une mesure suffisante qui, contrairement au nouvel amendement, représente un juste équilibre entre les droits des salariés et les besoins des employeurs. À cet égard, la nouvelle mesure proposée ne tient pas compte de la pénurie de main-d'œuvre qui existe en ce moment. **Pour cette raison, aucun changement ne devrait être apporté en ce domaine.**

MODIFICATION n°5 : Congés pour obligations familiales payés

Modifications législatives proposées par le Projet de loi (toute la section est nouvelle)

79.6.1. *Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.*

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

79.7. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou 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.*

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

79.8. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou 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 grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.*

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement

mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

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.*
[…]

79.16. *[…]*
Le droit à deux journées rémunérées, prévu au troisième alinéa de l'article 79.2, s'applique de la même manière aux absences autorisées en application de l'article 79.7. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées lorsque le salarié s'absente du travail en application de ces deux articles au cours d'une même année.

Ici encore, les mesures proposées sont fort louables. Toutefois, les effets conjugués de l'élargissement de la notion de «parent» aux différents cas de figure donnant ouverture à un congé avec solde, ajouté à la somme des jours d'absence, sont susceptibles d'engendrer des problèmes de gestion des absences ainsi qu'une difficulté de taille relativement au contrôle de celles-ci par l'employeur.

En outre, en raison du fait que le rôle des agences de placement est de venir en aide aux entreprises qui font déjà face à une pénurie de main-d'œuvre, l'application de ces nouvelles mesures aux employés issus de ces agences aurait comme conséquence d'accroître une telle pénurie.

En effet, l'application de ces mesures tous azimuts est susceptible de perpétuer l'actuelle pénurie de main-d'œuvre et d'entraver le développement des petites et moyennes entreprises. **Par conséquent, nous sommes d'avis que le législateur devrait se raviser et revenir aux actuelles mesures applicables.**

Nous vous remercions de votre attention et demeurons disponibles pour répondre à vos questions.