MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

CET – 015M
C.P. – PL 51
Conciliation
famille-travail

LA PERSPECTIVE DE MANUFACTURIERS ET EXPORTATEURS DU QUÉBEC SUR LE

Projet de loi 51 : Loi visant à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation travail-famille

Déposé par

Manufacturiers et Exportateurs du Québec

15 septembre 2020

© Manufacturiers et Exportateurs du Québec, 2020

MEQ.CA

507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8

MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

1. OBJET DU MÉMOIRE

Le projet de loi 51 visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail a été déposé à l'Assemblée nationale du Québec le 28 novembre 2019. Des amendements au projet de loi concernant les parents adoptants ont été déposés le 12 mars 2020.

Le présent mémoire consiste à présenter le point de vue de Manufacturiers et Exportateurs du Québec sur ce projet de loi.

2. PRÉSENTATION DE MEQ

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) est une association dont la mission est d'améliorer l'environnement d'affaires et d'aider les entreprises manufacturières et exportatrices à être plus compétitives sur les marchés locaux et internationaux. MEQ est une division de Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), la plus importante association commerciale et industrielle au pays fondée en 1871.

Nous représentons 1 100 entreprises. Nos membres se retrouvent à travers tout le Québec, dans tous les secteurs d'activités.

Il est possible d'obtenir plus d'informations sur MEQ au MEQ.CA

3. FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

MEQ est d'accord avec les objectifs fondamentaux du projet de loi concernant l'importance de favoriser la conciliation travail-famille.

La plus grande préoccupation des entrepreneurs est désormais d'attirer et de retenir les travailleurs dans leur entreprise. Les enjeux de main-d'œuvre sont une préoccupation de longue date pour les manufacturiers, bien qu'étant le résultat de causes différentes, selon les régions et la situation particulière de chaque entreprise. Une tournée régionale effectuée par MEQ au cours de l'été auprès d'une soixantaine d'entreprises manufacturière démontre que, malgré la pandémie, les manufacturiers peinent à attirer les travailleurs et à les retenir dans leurs régions, et ce, même s'ils augmentent leur offre salariale pour être plus compétitifs[1]. De plus, nous constatons que, malgré les démarches faites par le gouvernement pour rendre le secteur manufacturier attractif, ces incitatifs ne sont pas suffisants pour attirer les travailleurs qualifiés et non qualifiés dans le secteur.

D'ailleurs, de plus en plus d'entreprises ont mis en place, au sein de leur organisation, des mesures incitatives favorisant une plus grande conciliation travail-famille afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour assurer leur compétitivité.

[1] MEQ, Tournée des régions, 2020 : https://meq.ca/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/MEQ07_Rapport_Tourn%C3%A9e-des-r%C3%A9gions_20200814_VF.pdf

MEQ.CA

507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8

MEQ favorise et encourage donc la mise en place de mesures incitatives à l'emploi dans le secteur manufacturier, incluant celles favorisant la conciliation travail-famille, dans la mesure où ça ne nuit pas à la compétitivité des entreprises.

4. AUGMENTER LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER

Notons néanmoins que les mesures présentées dans le projet de loi 51 n'auront pas d'impact particulier quant à l'attraction et la rétention des femmes dans le secteur manufacturier. Toutefois, MEQ est d'avis qu'il faut aller au-delà des idées générales et mettre en place des mesures spécifiques et structurantes visant à augmenter la présence des femmes dans le milieu manufacturier, une présence grandement fragilisée par la COVID-19.

4.1. Sous-représentation des femmes

Les femmes constituent un bassin potentiel de talents dont les manufacturiers ne peuvent plus se passer. Elles sont encore sous-représentées, la représentation féminine dans le secteur manufacturier stagnant depuis plus de 30 ans. D'ailleurs, au Québec, 28% des emplois sont occupés par des femmes dans le manufacturier, alors que 48% des emplois québécois, tous secteurs confondus, sont occupés par des femmes.

Pour favoriser la présence et l'influence des femmes dans le secteur manufacturier, des initiatives ont été lancées dans plusieurs pays industrialisés pour opérer un changement de culture. Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), dont MEQ est une division, a lancé en octobre 2017 un plan d'action pour attirer et engager des femmes dans le secteur manufacturier.

Le Québec s'inscrit dans cette mouvance. Il faut faire évoluer les mentalités et encourager les femmes à s'investir dans un secteur manufacturier innovant et prospère. D'ailleurs, MEQ a mis en place le projet MEQ Inclusion – volet femmes qui vise à accompagner les PME afin d'améliorer leur taux d'attraction et de rétention des femmes.

4.2. Impacts de la COVID-19 sur les femmes

La COVID-19 est venue fragiliser la présence des femmes dans le secteur manufacturier. Spécifiquement au secteur manufacturier québécois, selon les données récentes de Statistique Canada, 25 300 emplois au total ont été perdus entre février 2020 et août 2020, passant de 507 700 à 477 400[2]. On remarque toutefois qu'au cours de cette période, il y a eu une croissance de l'emploi de 1,2% chez les hommes (passant de 351 681 à 356 011). En parallèle, pour la même période, donc entre février 2020 et août 2020, il y a eu une baisse de l'emploi de 19,6% chez les femmes (passant de 151 019 en février à 121 389 en août) (voir annexe 1). Ainsi, au Québec, dans le secteur manufacturier, les hommes ont vu leur emploi rebondir depuis février, mais nous constatons que ce sont principalement les femmes qui ont perdu leur emploi et qui ne l'ont pas encore retrouvé. Les familles sont alors revenues aux rôles traditionnellement associés aux genres pendant la pandémie.

[2] Statistique Canada, Données de l'emploi, septembre 2020.

MEQ.CA

507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8

4.3. Mettre en place des mesures spécifiques et structurantes

Nous constatons donc que la présence des femmes dans le secteur manufacturier est sous-représentée, mais également que les avancées sont fragiles. Il faut ainsi regarder plus loin et mettre en place des mesures spécifiques et structurantes pour attirer et retenir les femmes dans un secteur où il y a une forte demande de main-d'œuvre. Il faut davantage faire connaitre les emplois dans le manufacturier auprès des femmes, notamment auprès de celles qui proviennent d'un secteur d'activités actuellement avec un haut taux de chômage, et assurer une passerelle efficace vers une requalification de ces talents ou une mise à jour de leurs connaissances.

MEQ suggère au gouvernement d'encourager et de favoriser des mesures structurantes et spécifiques concernant la participation des femmes à des emplois du secteur manufacturier.

5. IMPACTS POTENTIELS SUR LES ENTREPRISES MANUFACTURIÈRES

L'analyse d'impact réglementaire du projet de loi 51 souligne que « les mesures suggérées n'auront aucun impact sur la compétitivité des entreprises »[3]. MEQ est d'avis qu'il faut toutefois mettre en lumière certaines préoccupations qui pourraient avoir un impact sur les entreprises.

5.1. Prise en compte du contexte lié à la COVID-19

Le projet de loi a été déposé à l'Assemblée nationale le 28 novembre 2019 et des amendements ont été apportés le 12 mars 2020. La pandémie de la COVID-19 nous a ensuite frappés et a mis tout le Québec sur pause. Cela a grandement affecté les entreprises manufacturières. La tournée régionale du MEQ a notamment mis en lumière les répercussions sur les projets d'investissement en matière de productivité et d'innovation en lien avec l'incertitude économique causée par la COVID-19[4]. Les dirigeants ont dû rapidement adapter leur organisation du travail et mettre en place des processus de prévention de leurs employés tout en s'adaptant à de nouvelles réalités d'arrangements flexibles qui se sont déployées rapidement et de manière généralisée, comme le télétravail (lorsque cela est évidemment possible). Tout cela a exigé beaucoup d'énergie et d'efforts de la part des employeurs. Il faut s'assurer de donner de l'air à nos entreprises et d'alléger leur fardeau tant administratif que financier dans le contexte historique que nous vivons.

5.2. Coûts des mesures

De plus, l'analyse d'impact mentionne que « les mesures proposées dans le présent projet de loi comportent des coûts nets pour les entreprises estimées, à terme, à 37,6 M$ et elles toucheront environ 25 000 entreprises par années. Le coût net moyen par entreprise des mesures prévues au projet de loi est

[3] Gouvernement du Québec, Analyse d'impact réglementaire, octobre 2019 : https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/AIR_RQAP_flexibilite_famille_travail.pdf
[4] MEQ, Tournée des régions, 2020 : https://meq.ca/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/MEQ07_Rapport_Tourn%C3%A9e-des-r%C3%A9gions_20200814_VF.pdf

MEQ.CA 507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8

estimé à 1 504$ par an. Cependant, ces coûts peuvent varier de manière importante d'une entreprise à l'autre selon les mesures ou les situations rencontrées »[5].

Dans le contexte de la COVID-19 et des incertitudes qui y sont liées, il y a lieu de se questionner sur le fait d'alourdir les coûts nets des entreprises qui ont subi plusieurs charges supplémentaires depuis plusieurs mois déjà.

5.3. Grandeur des entreprises

Les membres du MEQ consultés pour ce présent mémoire sont d'avis que les plus grosses entreprises seront en mesure d'effectuer une gestion plus efficace de ces nouvelles mesures et que les impacts seront moins importants pour celles-ci, car elles ont de plus grandes équipes en place en matière de ressources humaines, notamment. L'analyse d'impact réglementaire aurait nécessité davantage de clarté en ce qui concerne l'impact de ces mesures en fonction du nombre d'employés dans l'entreprise.

6. ANALYSE DES MESURES PROPOSÉES ET RECOMMANDATIONS

6.1. Augmentation de l'exemption permettant de cumuler des revenus de travail en plus des prestations

MEQ est favorable à cette mesure. Cela permettra aux entreprises manufacturières confrontées à une pénurie de main-d'œuvre, alors que des employés pourront revenir pour des périodes de pointe, par exemple. Cela est d'autant plus vrai pour les PME où les employés pourront procéder à des retours progressifs, donnant ainsi plus de flexibilité aux employeurs qui en ont besoin. Encore faut-il s'assurer que les services de garde soient arrimés et donc disponibles et ouverts à une telle flexibilité et ponctualité.

Notons toutefois que certaines entreprises de plus grande taille nous ont souligné qu'une présence partielle en emploi pendant le congé parental ou encore les retours progressifs avant la fin du RQAP ne leur seront pas si utiles et facilitants. En effet, pour elles, comme les gens sont automatiquement remplacés pour toute la période du congé, cela n'aura pas d'impact, car le travail est déjà effectué temporairement par une personne remplaçante.

6.2. Augmentation de 52 à 78 semaines de la période à l'intérieur de laquelle les prestations parentales, de paternité ou d'adoption peuvent être prises

MEQ est d'accord avec cette mesure. Essentiellement, les employeurs devront effectuer une gestion des départs sur une plus longue période et les entreprises effectueront leurs prévisions de besoins de main-d'œuvre sur une période différente. Tant que cela est planifié d'avance, les employeurs pourront allouer les bonnes ressources au bon moment.

MEQ souhaite toutefois que cela n'ait pas d'impact sur le montant des cotisations.

[5] Gouvernement du Québec, Analyse d'impact réglementaire, octobre 2019 : https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/AIR_RQAP_flexibilite_famille_travail.pdf

MEQ.CA 507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8

6.3. Congé de paternité et parental : avoir plus de prévisibilité pour mieux planifier

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions concernant le congé de paternité. Actuellement, le congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après et le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins 3 semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Les entreprises consultées mentionnent évidemment qu'elles sont plus que favorables à ce que le père puisse s'impliquer auprès de son enfant, dès sa naissance, et puisse profiter d'un congé de paternité. Elles soulignent même les avancées notables en ce sens.

Toutefois, elles ont mentionné que cela comporte son lot de défis. Le père n'est généralement pas remplacé lors d'un congé de paternité. Ses collègues et son employeur se partagent alors la tâche comme ce n'est que pour quelques semaines. De plus, comme la période n'est pas clairement fixée dans le temps et que le père peut prendre ces congés quand il le souhaite à l'intérieur de la période donnée, cela occasionne des enjeux de prévisibilité pour les employeurs qui doivent se réorganiser et pallier cette indisponibilité temporaire. Le délai d'avertissement de trois semaines est vraiment très court. Nous comprenons toutefois qu'il peut exister des raisons extraordinaires, pour lesquelles les employeurs ont déjà une grande compréhension.

Le congé parental doit également être précédé d'un avis d'au moins 3 semaines indiquant à l'employeur les dates de début et de fin du congé. Ce délai d'avertissement de trois semaines est également très court. Le fait de favoriser un partage plus équitable des prestations entre les deux parents devrait impliquer un mécanisme assurant une plus grande prévisibilité pour l'employeur qui devrait avoir une idée de la durée du congé pour chaque parent. L'employeur doit être en mesure de planifier ses ressources humaines sur une bonne période et de prévoir adéquatement le remplacement.

Dans le contexte où on étale davantage la période des prestations parentales, de paternité et d'adoption, tel que présenté dans ce projet de loi, MEQ recommande d'assurer une meilleure prévisibilité du congé de paternité et parental de manière à ce que les employeurs puissent mieux planifier l'allocation de leurs ressources au cours du congé.

6.4. Semaines additionnelles de prestations partageables : un report demandé

L'analyse d'impact réglementaire souligne que pour la majorité des entreprises, les coûts associés à la mesure liée aux semaines additionnelles de prestations aux parents qui partagent plus équitablement les prestations « consisteront à prolonger la période de remplacement d'environ 14 160 prestataires du RQAP durant une période d'environ 3,7 semaines. Près de 3 000 entreprises ne pourront pas remplacer les prestataires et connaitront une baisse de leur chiffre d'affaires. Les coûts de cette mesure devraient se situer entre 1 468$ et 5 082$ par entreprise »[6].

Les entreprises ont été touchées par plusieurs règlements et coûts supplémentaires au cours des derniers mois auxquels s'additionnent des coûts liés à la COVID-19. Il faut s'assurer de donner de l'air actuellement

[6] Gouvernement du Québec, Analyse d'impact réglementaire, octobre 2019 : https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/AIR_RQAP_flexibilite_famille_travail.pdf

aux entreprises et alléger leur fardeau financier et administratif, afin de s'assurer qu'elles demeurent concurrentielles.

MEQ n'est pas du tout contre les prestations partageables entre les parents. MEQ suggère néanmoins de reporter à plus tard la mesure concernant les semaines additionnelles de prestations aux parents qui partagent les prestations, dans un contexte de la COVID-19, alors que les entreprises doivent s'assurer de demeurer pleinement concurrentielles.

7. CONCLUSION

MEQ offre son entière collaboration aux membres de l'Assemblée nationale afin de développer et de mettre en place des mesures de flexibilité qui favorisent la conciliation travail-famille, mais également qui permettent d'attirer et de retenir des talents au sein des entreprises manufacturières tout en renforçant la présence des femmes dans ce milieu. La capacité d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier a un impact direct sur la compétitivité des entreprises.

8. POUR AVOIR PLUS D'INFORMATION

Marie-Ève Labranche
Directrice, Affaires publiques et gouvernementales
marie-eve.labranche@meq.ca
514-866-7774, poste 2109

ANNEXE 1: IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBÉCOIS [7]

Emplois selon le sexe entre février et août 2020

	Total	Hommes	Femmes
Février 2020	502 700	351 681	151 019
Mars 2020	501 500	351 274	150 226
Avril 2020	387 700	279 731	107 969
Mai 2020	443 800	324 792	119 008
Juin 2020	467 100	351 669	115 431
Juillet 2020	470 100	353 909	116 191
Août 2020	477 400	356 011	121 389

% changement selon le sexe à partir de février 2020

	Total	Hommes	Femmes
Mars 2020	**- 0,2**	**- 0,1**	**- 0,5**
Avril 2020	**-22,9**	**-20,5**	**- 28,5**
Mai 2020	**-11,7**	**-7,6**	**-21,2**
Juin 2020	**-7,1**	**0,0**	**-23,6**
Juillet 2020	**-6,5**	**0,6**	**-23,1**
Août 2020	**-5,0**	**1,2**	**-19,6**

[7] Statistique Canada, Données de l'emploi, septembre 2020.

MEQ.CA

507, Place d'Armes, bureau 950, Montréal (Québec) H2Y 2N8