

Montréal, le 10 février 2025

Monsieur Simon Allaire
Président de la Commission de l'économie et du travail
Édifce Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires, 3^e étage
Québec (Québec) G1A 1A3

Objet : Lettre-mémoire de la FTQ présentée dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 85, *Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif*

Monsieur,

La FTQ est la centrale syndicale la plus importante au Québec, regroupant plus de 600 000 travailleurs et travailleuses dans l'ensemble des secteurs d'activité économique, et dans toutes les régions du Québec. Le projet de loi n° 85, déposé par le ministre délégué à l'Économie, soulève certaines préoccupations quant à ses conséquences sur les droits et la protection des travailleurs et travailleuses de certains secteurs d'activité. Présenté comme une initiative visant à alléger le « fardeau administratif » des entreprises et à accroître leur flexibilité opérationnelle, ce projet comporte des modifications susceptibles d'affaiblir des protections, notamment pour les travailleurs et travailleuses des établissements d'alimentation, ainsi que ceux des agences de sécurité privée.

La FTQ considère que l'objectif d'amélioration de la compétitivité des entreprises ne peut se faire au détriment des protections minimales garanties aux travailleurs et travailleuses. La présente lettre-mémoire détaille les préoccupations de la centrale relativement aux modifications proposées dans ces secteurs d'activité, en plus de souligner les efforts qu'il reste à faire en matière d'encadrement lors de licenciements collectifs.

Une modification ouvrant la porte aux abus dans la sécurité privée

La FTQ s'oppose fermement à la modification de l'article 6 de la *Loi sur la sécurité privée* proposée dans le projet de loi n° 85¹. Cette modification, qui supprime l'exigence selon laquelle une personne représentante d'une entreprise de sécurité privée doit s'y consacrer à temps plein, affaiblit un principe fondamental de responsabilité et de contrôle dans un secteur où la rigueur et l'encadrement sont cruciaux.

¹ QUÉBEC, *Projet de loi n° 85, Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif*, 1^{re} sess., 43^e légis., Québec, art. 4, modifiant *Loi sur la sécurité privée*, RLRQ, c. S-3.5, art. 6.

L'affaire *Neptune Security Services Inc.*², qui a défrayé la chronique en 2023, illustre les risques réels associés à un encadrement insuffisant du secteur de la sécurité privée. Cette entreprise, qui a été au cœur de multiples controverses, notamment en raison de pratiques douteuses en matière de gestion, démontre à quel point un cadre législatif strict est essentiel pour éviter les abus et garantir un minimum de professionnalisme et d'éthique dans l'industrie. La déréglementation proposée par l'article 41 de ce projet de loi va dans la direction opposée, ouvrant la porte à une gouvernance plus laxiste où la supervision et la responsabilité des entreprises de sécurité seraient encore plus diluées.

En supprimant l'exigence d'un engagement à temps plein d'une personne représentante d'une entreprise de sécurité privée, le gouvernement affaiblit le lien de responsabilité entre la direction et les opérations sur le terrain. Cette modification pourrait entraîner une multiplication des entreprises fictives ou des gestionnaires multientrepreneurs ne consacrant qu'une fraction de leur temps à la supervision des agents sous leur responsabilité. Or, le secteur de la sécurité privée joue un rôle critique dans la protection du public, des infrastructures et des travailleurs et travailleuses, et ne peut être laissé à des gestionnaires occasionnels ou désengagés. Toute modification allant dans le sens d'un relâchement du cadre réglementaire ne ferait qu'accroître les risques de dérives et affaiblir la protection du public, de même que celle des travailleurs et travailleuses de ce secteur.

Recommandation

1. Que le gouvernement du Québec retire l'article 41 du projet de loi afin que l'exigence actuelle relative à l'article 6 de la *Loi sur la sécurité privée*, qui oblige une personne représentante d'entreprise à se consacrer à temps plein aux activités de l'organisation, soit maintenue.

Déréglementation des heures d'ouverture des établissements d'alimentation : vers un déséquilibre aux dépens des travailleurs et travailleuses

Depuis 2008, la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*³ encadrant les heures d'ouverture des établissements d'alimentation repose sur un équilibre qui convient à la majorité des parties prenantes du secteur, y compris les employeurs, les travailleurs et travailleuses, ainsi que les consommateurs et les consommatrices. Cet encadrement, défini à l'article 6 de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*⁴, stipule que les établissements d'alimentation peuvent accueillir le public en dehors des périodes légales d'admission, à condition que leur fonctionnement soit assuré par un maximum de quatre personnes. Ce cadre législatif établit un équilibre, limitant l'ouverture prolongée des établissements d'alimentation, tout en préservant la viabilité des commerces de proximité et en garantissant aux travailleurs et travailleuses des conditions de travail acceptables et une certaine qualité de vie.

Or, les modifications proposées aux articles 81 à 86 du projet de loi n° 85 menacent cet équilibre et risquent d'entraîner des conséquences préoccupantes, notamment pour les jeunes travailleurs et travailleuses, majoritaires dans ces emplois, ainsi que pour l'ensemble des personnes employées dans ce secteur.

² Gaétan POULIOT, « L'agence de sécurité Neptune dirigée par un homme à deux identités », *Radio-Canada Info*, 23 mars 2023, [En ligne] [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1965278/agence-securite-neptune-butler-ahmadoun>].

³ QUÉBEC, *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*, RLRQ, Québec, c. H-2.1, sec. II.

⁴ *Ibid*, art. 6.

Un projet de loi en contradiction avec le projet de loi n° 19 (*Loi sur l'encadrement du travail des enfants*)

Une grande partie des travailleurs et travailleuses des établissements d'alimentation et de commerce de détail sont des jeunes qui occupent ces emplois à temps partiel parallèlement à leurs études. L'adoption du projet de loi n° 19⁵ en septembre 2023 a marqué un progrès majeur en matière de protection des jeunes travailleurs et travailleuses qui ont moins de 16 ans. En effet, les jeunes assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire ne peuvent effectuer plus de 17 heures de travail par semaine et sont limités à 10 heures de travail du lundi au vendredi. Leur horaire doit également leur permettre d'être en classe durant les heures de cours et chez eux entre 23 h et 6 h le lendemain matin⁶. Cette réforme, qui a fait l'objet d'un fort consensus parmi les parties prenantes, visait à réduire les risques de décrochage scolaire, de stress excessif et de détresse psychologique liés à une surcharge de travail.

Il apparaît donc incohérent que, moins de deux ans après avoir encadré le travail des jeunes afin de protéger leur santé, leur sécurité, et favoriser leur réussite scolaire, le gouvernement envisage maintenant une déréglementation qui viendrait affaiblir ces avancées pour les 17 ans et plus. En effet, élargir les périodes d'admission du public dans les établissements commerciaux se traduira inévitablement par une sollicitation accrue des jeunes pour des quarts de travail de soir. À ce titre, les articles 84.6 et 84.7 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) laissent une marge de manœuvre importante aux employeurs en leur permettant d'attribuer aux jeunes travailleurs et travailleuses scolarisés, des quarts de travail allant jusqu'à 23h, ce qui compromet directement leur temps de repos minimal. En pratique, même en supposant un retour immédiat à la maison après leur quart, ceux-ci n'auraient théoriquement que sept heures de sommeil, sans compter le temps nécessaire à leur déplacement, leur routine et leur préparation au lendemain.

Or, les recherches sont claires : au-delà d'une quinzaine d'heures de travail hebdomadaires, le travail nuit aux performances scolaires des jeunes, accroît les risques de décrochage scolaire⁷ et augmente les symptômes d'anxiété et de détresse psychologique⁸. En outre, le manque de sommeil et les horaires de travail en soirée sont particulièrement problématiques, puisqu'ils altèrent la concentration, la mémorisation et les capacités d'apprentissage⁹. Les limites des heures d'ouverture des établissements d'alimentation constituaient, bien qu'imparfaites, une première barrière visant à protéger ces jeunes travailleurs et travailleuses. Leur remise en question témoigne d'une approche inconséquente qui affaiblit les efforts récents en matière de protection de la santé des jeunes sur le marché du travail.

⁵ QUÉBEC, *Projet de loi n° 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 1^{re} session, 43^e législature, Québec, 2023 (sanctionnée le 1^{er} juin 2023), RLRQ, 2023, c. 11.

⁶ QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 84.4 à 84.7

⁷ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire. Résultats de la troisième édition 2022-2023. L'adaptation sociale et la santé mentale des jeunes*, Québec, 2024, [En ligne] [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sante-jeunes-secondaire-2022-2023.pdf>]

⁸ ÉLISE LEDOUX, MARC-ANTOINE BUSQUE ET ALS, *Entrée précoce sur le marché du travail à 13 ans et répercussions sur la SST des jeunes occupant un emploi à 15 ans*. Rapport scientifique R-1059, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (2019), [En ligne] [<https://chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2022/11/R-1059.pdf>].

⁹ CLAIRE C. CARUSO *Negative impacts of shiftwork and long work hours. Rehabilitation nursing*, 39 n° 1, 2014, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, [En ligne] [<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4629843/pdf/nihms731739.pdf>].

Un accroissement des risques en matière de santé et sécurité du travail et une détérioration de la conciliation travail-vie personnelle

L'allongement des horaires de travail dans le secteur du commerce d'alimentation n'est pas sans risque. Ces dernières années, les vols à l'étalage ont connu une hausse importante dans les commerces de détail¹⁰, exposant davantage les travailleurs et travailleuses – en majorité des jeunes – à des situations potentiellement dangereuses, les contraignant à jouer le rôle d'agents de sécurité, sans la formation ni la protection adéquate pour y faire face. Dans ce contexte, le projet de loi ne ferait qu'accroître ces dangers pour les travailleuses et travailleurs concernés, alors même que l'amplitude des heures d'ouverture des établissements est déjà importante.

Par ailleurs, si ces nouveaux quarts de travail de soir ne sont pas attribués aux jeunes, ils devront nécessairement être assumés par d'autres travailleuses et travailleurs à temps plein, dont de nombreux parents ou proches aidants, pour qui la flexibilité des horaires est un enjeu crucial. Ces travailleuses et travailleurs, déjà fortement sollicités depuis la pandémie et n'ayant pas accès au télétravail, subiront une pression accrue avec des horaires prolongés, compromettant non seulement leur équilibre travail-vie personnelle, mais aussi leur santé physique et mentale.

Recommandation

2. Que les articles 81 à 86 du projet de loi n° 85 soient retirés, afin de préserver l'encadrement actuel qui assure un équilibre entre les besoins des entreprises, ceux de la clientèle et la protection des travailleurs et travailleuses, en particulier les jeunes.

Mieux prévenir les licenciements collectifs et mieux soutenir les travailleurs et travailleuses touchés

Le projet de loi n° 85, à travers ses articles 71 à 73, prévoit l'abrogation de l'obligation pour les employeurs de transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La FTQ ne s'oppose pas à cette modification, dans la mesure où l'avis de licenciement doit toujours être transmis à l'association accréditée et au ministre, conformément aux articles 84.0.6 et 84.0.7 de la LNT¹¹. De plus, en l'absence de syndicat, les travailleurs et travailleuses concernés conservent la possibilité de désigner des personnes représentantes pour siéger au comité de reclassement, comme le prévoit l'article 84.0.9 de la LNT¹², et il est attendu que le ministère continue de leur apporter son soutien dans cette démarche.

Néanmoins, la FTQ tient à rappeler que des efforts restent à faire pour mieux anticiper et prévenir les licenciements collectifs, ainsi que pour mieux soutenir les travailleurs et travailleuses touchés.

Instaurer un droit à l'information

Au Québec, les interventions gouvernementales en matière de prévention des pertes d'emploi demeurent limitées, principalement en raison de la perception selon laquelle les décisions d'affaires ayant un impact sur l'emploi relèvent exclusivement des prérogatives des entreprises. Or, la FTQ

¹⁰ Nathaëlle MORISSETTE, « De plus en plus de vols dans les épiceries », *La Presse*, 31 janvier 2022, [En ligne] [\[www.lapresse.ca/affaires/2022-01-31/hausse-du-prix-des-aliments/de-plus-en-plus-de-vols-dans-les-epiceries.php\]](http://www.lapresse.ca/affaires/2022-01-31/hausse-du-prix-des-aliments/de-plus-en-plus-de-vols-dans-les-epiceries.php)

¹¹ QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, op. cit., art. 84.0.6 et 84.0.7.

¹² *Ibid.*, art. 84.0.9.

estime que les entreprises et les gouvernements ne peuvent être indifférents aux conséquences de ces décisions sur les personnes et les communautés concernées.

L'annonce récente de la fermeture de sept entrepôts d'Amazon au Québec, pour des motifs antisyndicaux, a entraîné la perte de près de 1700 emplois¹³. Cela illustre de manière frappante les répercussions qu'une telle décision peut avoir sur les travailleurs et travailleuses, et conséquemment sur leurs familles et leurs communautés, soulignant ainsi l'urgence d'une approche plus proactive. Parallèlement, l'évolution actuelle du monde du travail, qu'il s'agisse de la transition verte ou des transformations technologiques rapides, annonce également des bouleversements potentiels dans plusieurs secteurs d'activité. À cela s'ajoutent les récentes annonces de mesures protectionnistes du gouvernement américain, avec l'imposition de droits de douane sur de nombreux produits canadiens, qui menacent directement la compétitivité, voire la viabilité, de plusieurs industries québécoises.

Afin d'éviter de reproduire les erreurs du passé, notamment avec les crises vécues dans l'industrie forestière, il est impératif de renforcer la surveillance des signes annonciateurs de restructurations et de pertes d'emploi. Une telle démarche exige une volonté politique affirmée pour imposer une plus grande transparence dans l'évaluation des impacts économiques, faciliter la circulation de l'information et encourager un dialogue structuré entre les parties prenantes. À l'inverse, l'inaction et l'attentisme ne font qu'alourdir le fardeau des travailleurs et travailleuses qui subissent les contrecoups de ces décisions.

Par ailleurs, bien que le Québec se distingue par une culture de dialogue social plus développée que dans le reste de l'Amérique du Nord, son cadre législatif en matière de relations de travail demeure lacunaire en ce qui concerne l'obligation d'information et de consultation des syndicats lors de restructurations économiques. En l'absence d'un tel cadre légal, la prévention des licenciements collectifs devient pratiquement impossible, puisque les syndicats ne sont informés qu'une fois la décision entérinée par l'employeur, au moment de la publication du préavis légal. Or, à ce stade, toute possibilité d'intervention préventive est déjà compromise.

Recommandations

3. Que le gouvernement du Québec mandate l'*Institut de la statistique du Québec* pour développer une base de données centralisée et accessible sur les restructurations économiques, incluant les annonces de licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises.

4. Que le gouvernement du Québec ajoute au préavis de licenciement collectif une obligation d'information sur les raisons économiques de la décision, sur les efforts de reclassement effectués préalablement à la décision et sur les moyens envisagés pour atténuer l'impact du licenciement sur les personnes et les communautés.

Améliorer l'encadrement des licenciements collectifs

Au Québec, l'encadrement juridique des licenciements pour motifs économiques reste minimaliste. La FTQ estime qu'une réforme législative s'impose afin de mieux protéger les personnes touchées, notamment en renforçant les obligations des employeurs et en assurant un financement adéquat des mesures de reclassement.

¹³ Julien ARSENAULT, « “Ç’a été une surprise pour tout le monde” », *La Presse*, 25 janvier 2025, [En ligne] [\[www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2025-01-25/fermeture-d-entrepots-amazon-au-quebec/c-a-ete-une-surprise-pour-tout-le-monde.php\]](http://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2025-01-25/fermeture-d-entrepots-amazon-au-quebec/c-a-ete-une-surprise-pour-tout-le-monde.php).

Par ailleurs, la définition actuelle de la LNT limite la reconnaissance des licenciements collectifs et, par conséquent, des droits afférents aux licenciements de dix personnes et plus¹⁴. Les groupes de 50 personnes ou plus ont droit à un comité d'aide au reclassement spécifique, tandis que ceux comptant entre 10 et 49 personnes doivent s'adresser au Comité d'aide au reclassement à entrées continues de leur région, lorsqu'il existe. Si des dispositions sur les licenciements collectifs existent, c'est que l'on pense devoir intervenir lorsqu'une communauté et un bassin de main-d'œuvre sont durement touchés par la mise à pied soudaine d'une part non négligeable de leurs membres. Il semble donc arbitraire d'établir un seuil qui exclut le plus grand nombre d'entreprises, et qui prive par conséquent de nombreux travailleurs et travailleuses du soutien nécessaire en période de crise.

Par ailleurs, la FTQ réclame depuis longtemps un allongement de la durée des préavis de licenciement lorsqu'ils sont collectifs, ainsi qu'une obligation pour les employeurs de justifier les motifs du licenciement collectif. Ces modifications faciliteraient une négociation des conditions du licenciement collectif en donnant à la fois un délai supplémentaire et des informations utiles à la négociation.

Recommandations

5. Que le gouvernement du Québec modifie la définition du licenciement collectif en retenant comme critère un certain pourcentage de la main-d'œuvre (par exemple, dix personnes ou 25 % de la main-d'œuvre de l'établissement, selon le moins élevé des deux).
6. Que le gouvernement du Québec crée au moins un Comité d'aide au reclassement à entrées continues dans toutes les régions.
7. Que le gouvernement du Québec exige des employeurs une participation financière proportionnelle au nombre de mises à pied, même pour les licenciements de moins de 50 personnes.

Conclusion

En somme, si le projet de loi n° 85 vise à alléger le « fardeau réglementaire » des entreprises, il ne peut en aucun cas le faire au détriment de la protection des travailleurs et travailleuses. L'affaiblissement des normes encadrant la gestion des agences de sécurité privée, l'extension des heures d'ouverture des établissements d'alimentation et l'absence de mesures suffisantes pour prévenir et encadrer les licenciements collectifs soulèvent des préoccupations majeures pour la centrale.

La FTQ appelle donc le gouvernement à revoir ces dispositions afin de garantir un équilibre entre la compétitivité des entreprises et la préservation des droits des travailleurs et travailleuses.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente

Le secrétaire général

Magali Picard

Denis Bolduc

MP/DB/LE/nl
Sepb-574

¹⁴ *Loi sur les normes du travail, op. cit.*, art. 84.0.1.