

Voici une présentation du document de travail à partir duquel, le comité du CPQ et les associations impliquées ont pu réagir.

Loi 176 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

I. Agences de placement

Dispositions : articles 41.2 et 95 LNT

L'article 41.2.

Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux 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. (c'est nous qui soulignons)

L'article 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. (C'est nous qui soulignons)

Problématiques

- Le taux de salaire des employés ainsi que les échelles salariales des entreprises dont les employés sont non-syndiqués sont des données confidentielles – les divulguer aux agences pourrait comporter un risque au chapitre de la concurrence.
- La responsabilité solidaire suppose l'accès à des informations et un processus de vérification qui peuvent être très lourds, voire impossibles à appliquer sur le plan administratif.
- Le taux salarial peut différer au sein de l'entreprise en fonction de l'ancienneté. Quel sera alors le salaire utilisé? Le premier échelon ou la moyenne des salaires?
- Le personnel qui provient des agences peut être moins qualifié et moins expérimenté pour les tâches à effectuer. Ainsi, un employé d'agence peut effectivement effectuer les mêmes tâches sans toutefois posséder les mêmes connaissances, l'expérience et l'efficacité que les employés de l'entreprise. Le rémunérer au même taux, uniquement sur la base de la nature des tâches, pourrait ainsi créer une forme d'iniquité au sein de l'entreprise.
- Les agences permettent souvent à des étudiants, des immigrants ou encore à des personnes sans expérience d'aller chercher une première expérience de travail. Ainsi, l'obligation d'octroyer le même taux de rémunération au personnel des agences pourrait dissuader l'employeur de favoriser le développement des compétences en entreprise.

Les attentes concernant les dispositions du règlement (article 92.7)

- Préciser clairement la notion d'agence visée ainsi que les activités concernées, et en limiter la portée pour répondre à l'objectif initialement visé.
- Les secteurs d'activité déjà couverts par un décret de convention collective doivent être exclus.
- Prévoir des dispositions pour préciser qui assumera le coût des ajustements aux contrats qui seront en vigueur au moment de la mise en application du règlement.

Solutions proposées

- Abroger les dispositions de disparité salariale pour le personnel provenant des agences.
- Ou, en s'inspirant des modifications apportées dans la Loi 148 (Ontario), prévoir que le taux de salaire pourra être inférieur, tout en respectant les normes minimales, dans les circonstances suivantes :
 - Échelle d'ancienneté
 - Distinction fondée sur le mérite
 - Échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production
 - Tout autre facteur qui respecte les dispositions de la Charte des droits et des libertés de la personne et la LNT.
- Limiter l'obligation de l'entreprise cliente d'être solidairement responsable, uniquement aux situations où elle n'a pas correctement assumé sa part d'obligations contractuelles envers l'agence ou lorsque les obligations du contrat sont contraires à la loi.

II. Disparité sur la base du statut d'emploi

Dispositions : articles 41.1 et 74.1 LNT

Article 41.1

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

Article 74.1

Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Problématiques

- Ces dispositions auront notamment pour conséquences de forcer les employeurs à ouvrir les conventions collectives actuelles et de renégocier de nouvelles ententes avec leurs employés, ce qui risque de créer des situations de conflits de travail.

- Ces dispositions risquent également [bien qu' indirectement, de limiter l'embauche d'étudiants et de stagiaires.
- Dans plusieurs entreprises, les conditions de travail rattachées aux différents statuts d'emploi ont été négociées de bonne foi pour tenir compte de critères organisationnels propres à l'entreprise. La mise en vigueur de ces dispositions obligera à revoir certains éléments de ces ententes sans tenir compte de l'ensemble des conditions de travail négociées.
- De plus, les disparités associées au statut d'emploi tiennent compte, notamment, de l'ancienneté, de la distinction fondée sur le mérite, du volume et de la qualité de la production, etc. À l'instar de l'Ontario, ces dispositions devraient à tout le moins le préciser et en tenir compte par des exceptions.

Solutions proposées

À l'instar de la province de l'Ontario, et comme nous l'avons défini précédemment, prévoir :

- Des exceptions pour des situations différentes d'emploi.
- Exclure de ces dispositions les employeurs qui, en date du 1^{er} janvier 2019, auront déjà négocié des ententes collectives particulières avec leurs salariés.

III. Avantages sociaux et régimes de retraite

Disposition : article 87.1 LNT

Les modifications apportées à l'article 87.1 LNT, instaurent l'interdiction pour les employeurs de faire une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Plus particulièrement, l'employeur ne pourra offrir aux employés embauchés après le 11 juin 2018 de participer à un régime de retraite différent offert par l'employeur ni de bénéficier de certains avantages qui en découlent.

Problématiques

- Il faut maintenir la possibilité pour les employeurs d'accommoder différemment les employés ayant davantage d'ancienneté et les employés plus jeunes recherchant un traitement différent, mais équivalent.
- Les modifications apportées au régime de retraite dans le passé, notamment dans les milieux syndiqués, ont été accompagnées de concessions importantes de la part des employeurs à ces sujets afin de se garantir une meilleure prévisibilité des coûts associés aux régimes de retraite. Ces changements ont permis de respecter les promesses faites aux anciens employés et ont même, dans certains cas, permis à des entreprises de survivre.
- Si les normes deviennent trop restrictives au Québec, et que les risques financiers et administratifs qui sont indépendants de la mission de

l'entreprise deviennent trop importants, il est clair que les décisions d'investissement des grands employeurs dans le futur avantageront d'autres juridictions.

- De plus, ces modifications soulèvent plusieurs enjeux sociaux et économiques – difficulté d'attraction et risque de délocalisation des entreprises, diminution de la participation aux régimes à prestations déterminées, difficultés d'application des régimes de retraite relevant de plus d'une autorité gouvernementale, et capacité moindre de retenir les employés d'expérience bénéficiant de régimes à prestations déterminées.

Solutions proposées

- Amender l'article 32 de la *Loi* pour permettre aux employeurs d'offrir des régimes de retraite et avantages sociaux équivalents aux salariés.
- Préciser la portée du troisième alinéa de l'article 87.1 de la LNT à l'égard des dispositions transitoires qui prévoient le statu quo des différenciations des régimes de retraite ou avantages sociaux déjà convenus avant le 12 juin 2018, afin que les dernières dispositions négociées dans l'entreprise aient préséance sur l'interprétation des nouvelles conditions d'emploi.

IV. Congés divers

Nous soutenons que ces congés ne doivent pas s'additionner aux banques de congés personnels déjà prévus dans une multitude de conventions collectives ou octroyés sans entente collective par de nombreuses entreprises.

Solutions proposées

- Pour des questions d'équité, il faut prévoir à la LNT des dispositions qui éviteront le cumul des congés personnels octroyés par le législateur et de ceux qui sont déjà octroyés par les employeurs, ainsi que l'année de référence.
- Il est important également de préciser la notion d'année de référence, pour que l'année financière d'une entreprise puisse y être substituée.

V. Heures de travail

Disposition : article 59.0.1 paragraphe 1 et 3 LNT

Selon notre interprétation des modifications proposées qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019, celles-ci limitent d'une part l'obligation du salarié de faire plus de deux heures de temps supplémentaire au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail (paragraphe 1) et, d'autre part, le pouvoir de refuser de travailler s'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité (paragraphe 3).

Problématiques

- Ces modifications ouvrent une brèche importante quant à la flexibilité nécessaire pour de nombreuses entreprises ayant des besoins importants en disponibilité de leurs salariés, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre.

- Il est davantage question de prendre en compte la réalité des entreprises qui doivent composer avec des congés légaux imprévus qui s'accroissent et, en même temps, avec un achalandage de clientèle qui fluctue au fil des jours.
- L'exception invoquée au libellé du troisième paragraphe de l'article 59.0.1 est ambigu et porte à interprétation. Quels seront les critères utilisés pour déterminer si la nature des fonctions d'un travailleur exige qu'il demeure disponible? Qu'advient-il des situations de remplacement de dernière minute? Quelle en sera l'incidence sur les conventions collectives déjà en place? Voilà quelques questions qui ne semblent pas avoir été prises en considération par le législateur.
- La modification est irréaliste dans le contexte économique actuel. Les entreprises de plusieurs secteurs économiques doivent pouvoir compter sur le principe d'une disponibilité « juste à temps » de leurs salariés, il en va même de la survie de plusieurs entreprises.

Solutions proposées

- Modifier le troisième paragraphe de l'article 59.0.1 de manière à préciser l'expression « nature de ses fonctions » et prévoir une exclusion lorsqu'un surplus d'activités est difficilement prévisible dans un délai de cinq jours.
- En ce qui touche au premier et au troisième paragraphe de l'article 59.0.1, prévoir le maintien des ententes négociées entre les employeurs et les associations de salariés à propos des horaires de travail, ce qui suggère donc son application uniquement aux employeurs n'ayant pas d'entente collective couvrant les horaires de travail au 1^{er} janvier 2019.

VI. Délai de plaintes pour harcèlement

Le délai pour déposer une plainte en harcèlement psychologique, qui était de 90 jours en vertu de l'article 123.7 de la LNT, a été maintenant porté à deux (2) ans.

Nos problématiques

- Nous soutenons que la longueur de ce délai de 2 ans pourrait entraîner de sérieuses difficultés d'établissement de la preuve de part et d'autre.
- Plus important encore, l'objectif de la *Loi* étant de faire cesser rapidement le harcèlement dans le milieu de travail, la prolongation du délai à 2 ans risque de dénaturer sa finalité légitime et de décourager la personne plaignante de dénoncer rapidement la situation, et de continuer ainsi à vivre dans un milieu de travail malsain.

Solution proposée

- Porter le délai à six (6) mois, tel qu'il avait été prévu initialement.
- Mettre en place un plan de communication afin d'informer les salariés de ce recours et du délai afin de favoriser une action rapide en cas de contravention à la loi.

CONCLUSION

En terminant, nous tenons à rappeler qu'il est impératif d'examiner l'effet de l'ensemble des modifications à la *Loi sur les normes du travail* sur le marché du travail et sur l'économie du Québec. Le CPQ est conscient qu'individuellement, plusieurs modifications proposées par la *Loi 176* sont louables. Cependant, nous sommes d'avis que l'impact cumulatif de ces mesures alourdit le fardeau administratif des employeurs et diminuera la compétitivité des entreprises québécoises.

Les normes minimales au Québec sont déjà plus généreuses qu'ailleurs et nos employeurs font face à une importante pénurie de main-d'œuvre, dans un contexte où il est important de maintenir une économie et des entreprises concurrentielles. Il importe donc que les employeurs québécois soient en mesure de rivaliser avec les juridictions concurrentes, notamment sur la question des conditions de travail, et il faut pour cela éviter que l'encadrement législatif devienne trop restrictif. Autrement, il deviendra certainement plus difficile d'attirer des investissements et les entreprises déjà établies ici seront limitées dans leur capacité de croître. Nous demandons ainsi au nouveau gouvernement du Québec de miser sur un facteur essentiel pour la croissance économique et de reconnaître le bien-fondé de nos recommandations.