



COMMENTAIRES DU CPQ DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

MAI 2019

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleurs conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

2^e trimestre 2019

PLAN DE PRÉSENTATION

Contexte législatif	1
Les notions d'agence de placement et d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	2
Impacts des formalités administratives – articles 8 et 9 du projet de règlement	6
Responsabilité solidaire de l'entreprise cliente	8
Entrée en vigueur de la réglementation et des dispositions de la loi	9
Impacts projetés dans certains secteurs de l'industrie	9
Conclusion	11

CONTEXTE LÉGISLATIF

Le *Projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* (ci-après le « **Projet de règlement** ») donne suite aux modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N 1.1) par la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (2018, chapitre 21) (ci-après le « **Projet de loi 176** »).

Les assises de ce *Projet de règlement* reposent sur l'article 41.2 de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la « **LNT** ») qui établit notamment que le taux salarial du personnel provenant d'une agence de placement ne peut être inférieur à celui des employés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches.

« 41.2 Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux 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. »

Le principe d'équité qui est à la base de cette disposition a des effets indésirables et de lourdes conséquences sur le plan financier, sur la productivité et sur la compétitivité pour plusieurs entreprises du Québec, et crée même des iniquités marquées pour certaines entreprises ainsi que pour les travailleurs.

Selon une étude d'impact réglementaire du *Projet de loi 176* produite par le gouvernement en mars 2018¹, il est démontré que le *Projet de règlement* aura un impact économique de taille sur les entreprises du Québec et des effets néfastes sur la création d'emploi. Voici quelques constats extraits du rapport :

- Nous pouvons supposer que la presque totalité des entreprises du Québec serait touchée par les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*. Au Québec, on comptait en 2015 environ 240 000 entreprises, dont 98 % étaient des petites entreprises embauchant de 100 à 499 salariés, et environ 0,2 % des entreprises embauchant 500 salariés et plus;
- La troisième mesure qui engendrerait le plus de coûts pour les entreprises est l'interdiction des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi (notamment à l'égard des travailleurs venant d'agences de placement de personnel);
- Les coûts totaux estimés se situeraient entre 109,2 M\$ et 193,0 M\$, représentant entre 0,07 % et 0,13 % de la masse salariale totale des entreprises;
- Quant aux frais supplémentaires de recrutement des travailleurs étrangers temporaires (TET), qui visent principalement le coût des permis, ils sont estimés entre 1,0 M\$ et 1,8 M\$, sans égard aux frais accessoires (transport, logement et autres) qui doivent en plus être assumés par les employeurs;
- Selon cette estimation, il y aurait environ 11 500 salariés touchés par cette mesure.

¹ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Analyse d'impact réglementaire du Projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille*, 6 mars 2018.

Le CPQ considère que cet impact financier est important pour les entreprises dont la main-d'œuvre provient principalement d'agences de placement de personnel, et désire porter à l'attention du gouvernement des impacts sérieux et préoccupants de ce Projet de règlement.

LES NOTIONS D'AGENCE DE PLACEMENT ET D'AGENCE DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

LA NOTION D'AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL

« 1. « Agence de placement de personnel » : une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir des services de location de personnel en fournissant des salariés à une entreprise cliente pour combler des besoins de main-d'œuvre; » (le soulignement est du CPQ)

LA NOTION D'AGENCE DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

« 1. « Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires » : une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir des services de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour une entreprise cliente ou à assister celle-ci dans ses démarches pour recruter de tels travailleurs; » (le soulignement est du CPQ)

Cette définition large de la notion d'agence englobe plusieurs types d'entreprises qui ne répondent pas à l'objectif premier du règlement, qui était de mettre fin aux pratiques d'affaires délinquantes d'une faible minorité d'entreprises ou d'individus qui contribuent à la vulnérabilité des travailleurs. Le CPQ reconnaît l'importance d'assurer l'intégrité du modèle d'affaires des agences de placement tout en réglant des problématiques spécifiques, mais il ne faut pas dénaturer le modèle des entreprises dont les activités principales ne sont pas du placement de personnel.

De la même manière, la définition étendue de la notion d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires risque de cibler des accompagnateurs, des experts et des intermédiaires qui facilitent l'accessibilité au marché du travail pour les travailleurs étrangers, mais dont la nature des activités n'est pas celle d'une agence de placement.

Si nous prenons la définition dans sa portée la plus générale, elle pourrait notamment inclure :

- Toute entreprise qui prête temporairement du personnel à une autre entreprise;
- Tout professionnel ou expert externe qui assiste une entreprise;
- Toute personne qui agit à titre de conseiller, d'intermédiaire ou d'accompagnateur auprès d'un employeur ou d'un travailleur;
- Des firmes de consultants;
- Des firmes d'avocats;
- Des sous-traitants; etc.

Or, un sous-traitant n'est pas une agence de placement de personnel, puisqu'il demeure le véritable employeur de ses salariés en contrôlant la majorité des aspects de leur travail.

Vu l'imprécision de cette définition, qui n'établit pas de distinction entre une agence de placement de personnel et un sous-traitant, ces sous-traitants pourraient être obligés d'obtenir un permis en vertu du règlement alors qu'ils ne devaient pas être visés initialement.

Alors que l'économie au Québec repose en grande partie sur des entreprises effectuant des travaux en sous-traitance permettant aux entreprises clientes de se concentrer sur leurs activités économiques principales, ce règlement serait un frein à cette façon de faire des affaires au Québec.

Il faut nécessairement considérer que le législateur a permis qu'en certaines circonstances, les salariés d'une entreprise syndiquée aient de meilleures conditions salariales que d'autres salariés qui agissent en sous-traitance. Il s'agit d'un effet de la syndicalisation et de l'exercice d'un certain rapport de force. Or, si les sous-traitants deviennent obligés de hausser le taux salarial de ses employés parce qu'ils seraient assimilés à des agences de placement, cela reviendrait à éliminer les effets.

À titre d'exemple, une entreprise qui fournit des services d'expert-conseil se verrait dans l'obligation de rémunérer différemment un employé qui travaille au bureau ou chez un client, et devrait ensuite tenir compte des disparités de taux entre les différents clients. Ce cas de figure, outre le fait qu'il comporte une gestion complexe, voire impraticable, créerait des iniquités marquées au sein de l'entreprise.

Certaines entreprises offrent à leurs clients du prêt de personnel spécialisé pour la réalisation de projets qui requièrent des ressources supplémentaires pendant une période déterminée. Cette flexibilité requise pour la poursuite des opérations de l'entreprise dans plusieurs secteurs d'activités est essentielle, mais elle n'est aucunement de nature à constituer du placement de personnel.

Enfin, rappelons que le placement de personnel en entreprise constitue une étape de développement et de formation importante pour les travailleurs, qui procure une certaine compétitivité sur des marchés provinciaux, nationaux et internationaux et, ultimement, assure la pérennité de l'entreprise.

Le placement de personnel pour des entreprises dont ce n'est pas l'activité principale est une situation gagnant-gagnant pour toutes les parties mises en cause. C'est pourquoi il importe que le Projet de règlement puisse exclure ce type d'activité, qui ne faisait aucunement l'objet des situations problématiques visées par le législateur.

De la même manière, la notion d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne devrait pas s'étendre aux personnes, experts et intermédiaires qui facilitent l'accessibilité au marché du travail pour les travailleurs étrangers, mais dont la nature des activités n'est pas celle d'une agence de placement.

RECOMMANDATION :

Remplacer les termes : « dont au moins l'une des activités » par les termes : « dont l'activité principale » (« le core business »), afin de limiter la portée de cette disposition aux modèles d'affaires qui étaient initialement visés par des problématiques spécifiques.

Remplacer les termes : « pour combler des besoins de main-d'œuvre » par « qui exerce à l'égard de ces salariés un contrôle sur la plupart des aspects de leur travail. » afin d'exclure les sous-traitants de la notion d' « Agence de placement de personnel »

Autrement, exclure explicitement certaines activités en précisant que celles-ci ne sont pas du placement, en utilisant une formulation telle que : « il est entendu que les activités suivantes notamment ne sont pas des activités de placement de personnel : gestion de projets à distance, impartition, sous-traitance et consultation »

IMPACT DE L'ARTICLE 41.2 DE LA LNT SUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les entreprises en agriculture et en transformation alimentaire ont plus particulièrement recours à des agences de placement pour combler leurs besoins de personnel saisonnier, compte tenu de la nature même de leurs activités. Un salaire moindre est généralement versé aux travailleurs étrangers (en respect des dispositions du salaire minimum) en raison des frais supplémentaires que doit assumer l'employeur – billet d'avion, partie du logement, frais de recrutement, assistance pour les soins de santé, et encadrement en tout temps des travailleurs étrangers.

Ces frais correspondent dans la majorité des cas à un taux salarial supplémentaire pour les travailleurs étrangers, soit entre 4 \$ et 5 \$ de l'heure, par rapport aux travailleurs qui résident au Québec. Qui plus est, les travailleurs qui résident au Québec et reçoivent un taux de rémunération supérieur aux travailleurs étrangers ne bénéficient pas de tous les autres avantages dont bénéficient ces derniers. De ce fait, l'application de l'article 41.2 de la LNT crée une iniquité pour les travailleurs québécois.

RECOMMANDATION :

Prévoir dans le cadre de la réglementation que les travailleurs étrangers temporaires soient soustraits de l'application de l'article 41.2 de la LNT, en précisant toutefois que le taux salarial ne doit toutefois pas être inférieur au salaire minimum prévu par la loi.

AUTRES FRAIS REQUIS POUR FAVORISER L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Par ailleurs, les travailleurs étrangers qui ne maîtrisent pas la langue ou qui ne savent pas lire se font aider, contre rémunération, par des conseillers ou des agences pour remplir leur formulaire. Or, en vertu des articles 20 et 22 du Projet de règlement (incidemment, l'article 22 répète inutilement les mêmes dispositions figurant aux articles 95.11 et 95.12 de la LNT), ces frais ne pourraient être exigés du travailleur temporaire étranger, pas plus d'ailleurs qu'à un employé d'agence de placement. Cette disposition aurait certes avantage à être mieux encadrée, mais elle ne devrait pas faire en sorte que les travailleurs ne reçoivent pas les services requis.

D'ailleurs, l'analyse d'impact réglementaire de février 2019 mentionne qu'il a été posé comme hypothèse que la grande majorité des salariés ne se voient pas imposer des frais directs ou indirects par les agences. On a même estimé que pour les agences, de placement ou de recrutement de travailleurs étrangers, les répercussions financières seraient faibles car il existe déjà des mesures de protection dans la LNT, ce qui rend discutable l'ajout de telles mesures relatives aux frais.

RECOMMANDATION :

Abroger le premier paragraphe de l'article 20 du Projet de règlement afin de permettre aux agences de placement ou toute autre personne de continuer d'exiger des frais d'assistance et de conseils en vue de la préparation à l'embauche.

RECOMMANDATION :

Élargir la portée du 2^e paragraphe de l'article 22 du Projet de règlement afin de prévoir que les frais d'assistance et de conseils en vue de la préparation à l'embauche soient autorisés, en indiquant que ces frais doivent demeurer raisonnables et directement liés aux services reçus.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉGLEMENTATION ET DE LA LOI

L'article 45 du Projet de règlement prévoit que le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* entrera en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*. Il en sera de même des articles 92.5 et suivants de la LNT.

Plusieurs travailleurs étrangers temporaires ont déjà été embauchés par des entreprises québécoises conformément aux dispositions législatives et réglementaires non en vigueur. En date de l'entrée en vigueur du Projet de règlement, qui pourrait théoriquement être le 10 juin 2019 (soit 15 jours après la publication), plusieurs contrats d'emploi auront déjà été signés. Ainsi, certains travailleurs saisonniers seront régis par les dispositions antérieures à celles que prévoient la Loi et la réglementation qui entreront en vigueur en juin, alors que d'autres seront soumis aux nouvelles dispositions. Cette situation, en plus de créer une iniquité interne pour les travailleurs de l'entreprise cliente, vu les effets pervers de certaines dispositions de la loi et de la réglementation pour les motifs énoncés précédemment, créera une iniquité parmi les travailleurs étrangers temporaires qui effectueront les mêmes tâches pendant la période estivale 2019.

De plus, il serait peut-être opportun de scinder le Règlement afin de traiter de manière distincte le recrutement des travailleurs étrangers et le placement de personnel, qui pourrait se faire dans un second temps afin que le gouvernement puisse disposer d'un éclairage complet des enjeux que soulève l'entrée en vigueur de telles dispositions.

RECOMMANDATION :

Reporter la publication et, par conséquent, l'application du Projet de règlement pour permettre que l'embauche de tous les travailleurs étrangers temporaires puisse se faire dans un cadre législatif et réglementaire similaire pour la prochaine période estivale 2020, soit de ne pas procéder à l'entrée en vigueur avant le mois de novembre 2019.

Scinder le Règlement afin de traiter de manière distincte les particularités du recrutement de travailleurs étrangers et des agences de placement de personnel.

IMPACTS DES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES – ARTICLES 8 ET 9 DU PROJET DE RÈGLEMENT

FORMALITÉS QUI S'APPLIQUENT À CES DEUX ENTITÉS

Seize (16) nouvelles formalités sont prévues au Projet de règlement

1. Formulaire de demande de permis à la CNESST (art. 4)
2. Résolution de la personne morale ou autre pour l'autorisation (art. 7 (1))
3. Attestation de Revenu Québec (art. 7(2))
4. Déclaration sur l'existence ou l'absence d'antécédents criminels (art. 7(3) et 12)
5. Formulaire de cautionnement de 15 000 \$ exigé (art. 8 (2) et 24)
6. Droits annuels de 890 \$ (art. 8 et 16)
7. Formulaire de renouvellement aux deux ans (art. 12)
8. Avis de modifications des renseignements (art.18 (1))
9. Documents sur les conditions de travail à remettre aux salariés (art. 19(1) a)
10. Documents d'information de la CNESST à remettre aux salariés (art. 19 (1) b)
11. Conservation des contrats pendant au moins 6 ans et autres formalités (art.19 (2))
12. Rappeler à l'entreprise cliente l'obligation en matière de santé et sécurité du travail (art. 19 al. 2)
13. Avis de cessation des activités à la CNESST (art. 23)
14. Avis aux salariés en cas de suspension ou de révocation de permis (art. 35)
15. Avis aux entreprises clientes de la détention d'un permis dans un délai de 5 jours (art. 41)
16. Avis aux entreprises clientes et aux salariés du défaut d'autorisation d'un permis (art. 42)

Les agences de placement ont une mission de facilitateurs d'emploi au sein de la société québécoise. En contexte de pénurie d'emploi, ce rôle est d'autant plus important qu'il devient essentiel pour l'entreprise cliente de pouvoir bénéficier de ces services rapidement afin d'avoir la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins opérationnels de l'entreprise.

Le CPQ est en accord avec les orientations gouvernementales d'exiger qu'un permis soit délivré par la CNESST afin d'assurer la légitimité des agences de placement et la protection des travailleurs. Cependant, il importe de reconnaître la nécessité des agences de placement et de recrutement dans l'économie québécoise et de permettre que le processus de réglementation atteigne uniquement les cibles visées.

L'analyse d'impact réglementaire du Projet de règlement² précise que l'exigence du « un pour un » ne s'applique par si les formalités sont rendues nécessaires en raison de l'émergence d'une nouvelle problématique. Cette problématique n'était pourtant pas généralisée au sein des agences de placement puisque les agences délinquantes représentent moins de 5 % de ce segment. Considérant que les nouvelles formalités requièrent d'importants investissements en temps, en ressources humaines et en frais de gestion, il devient inéquitable pour l'ensemble de l'industrie. Le CPQ n'est donc pas d'accord avec l'hypothèse, comme le rapport le mentionne à la page 8, selon laquelle la réalisation des mesures nécessitera peu de temps et que les coûts impliqués seraient nuls ou peu considérables.

² DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION EN MILIEU DE TRAVAIL, *Analyse d'impact réglementaire, Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, Virginie Allard-Goyer, 28 février 2019.

REFUS DE DÉLIVRANCE D'UN PERMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 9 DU PROJET DE RÈGLEMENT

L'article 8 du Projet de règlement fait état des conditions à respecter par « l'agence, la personne, la société ou autre entité » pour obtenir un permis. Sous réserve des commentaires que nous avons faits précédemment à l'effet que le champ d'application de la notion d'agence de placement devrait être limité aux entreprises dont telle est l'activités principales, nous sommes d'avis que les formalités relatives à l'obtention du permis sont nécessaires pour assurer la légitimité de l'agence de placement ou de recrutement.

Cependant, les dispositions de l'article 9 du Projet de règlement imposent aux agences des conditions beaucoup trop restrictives pour assurer la stabilité et la productivité de l'industrie, tant pour les agences que pour les travailleurs et pour l'entreprise cliente.

Rappelons ici que les agences de placement contribuent à la flexibilité nécessaire du marché du travail, en facilitant l'intégration à l'emploi de plusieurs travailleurs, étudiants, chômeurs, jeunes immigrants ainsi que plusieurs personnes en situation précaire sur le marché de l'emploi. Elles permettent également à un grand nombre de travailleurs d'acquérir de l'expérience de travail dans divers secteurs de l'activité économique, et favorise ensuite l'obtention d'un emploi régulier au sein d'entreprises clientes.

Les motifs de refus de délivrance d'un permis par la CNESST prévus à l'article 9 du Projet de règlement ne nous semblent pas appropriés, vu que les conditions d'obtention d'un permis en vertu de l'article 8 répondent adéquatement aux objectifs visés au départ pour dissuader les agences délinquantes de faire affaire au Québec. De fait, les motifs énoncés à l'article 9 qui permettraient à la CNESST de refuser l'octroi d'un permis sur la base, par exemple, d'une condamnation d'un tribunal en matière de discrimination, de harcèlement psychologique ou encore de représailles dans le cadre d'un emploi, n'ont aucun lien avec la mission des agences, et auraient pour effet de traiter différemment ce type d'entreprises des autres entreprises du Québec. Il en est de même des déclarations de culpabilité pour une infraction pénale ou criminelle alors que plusieurs de ces infractions ne remettent pas en cause le bien-fondé des activités des entreprises qui effectuent du placement de personnel.

Qui plus est, les incertitudes et l'arbitraire entourant les conditions de révocation d'un permis qui se dégagent de l'application de l'article 9 du Projet de règlement risquent de diminuer le nombre d'agences de placement qui sont indispensables aux entreprises pour leur assurer une certaine flexibilité, dans un contexte où les occasions d'absences sont nombreuses et le manque de main-d'œuvre est un problème important.

Par ailleurs, le fait qu'une entreprise puisse se voir, en cours d'exécution de projet, obligée de se départir des travailleurs provenant d'une agence dont le permis aurait été révoqué, pourrait avoir des conséquences désastreuses pour elle-même ainsi que pour les travailleurs concernés. Cela représente aussi un effet de levier disproportionné pour les employés en contestation avec leur employeur agences de placement.

Ce risque additionnel pour les entreprises clientes, qui pourraient devoir licencier le personnel de l'agence en défaut et se trouver un nouveau fournisseur très rapidement, créera de grandes incertitudes sur le plan économique.

Ce pouvoir réglementaire beaucoup trop large et qui est sans fondement avec les objectifs visés, pourrait donner lieu à des décisions purement arbitraires de la CNESST et nuire grandement aux activités des

agences, qui sont des acteurs indispensables pour les entreprises du Québec, et aux entreprises qui ont recours à leurs services.

RECOMMANDATION :

Retirer les paragraphes 5 à 9 de l'article 9 du Projet de règlement, lesquels ont pour effet de refuser l'octroi d'un permis à une entreprise, et ce, même si cette dernière satisfait à l'ensemble des conditions prévues à l'article 8 du Projet de règlement.

Autrement, limiter les circonstances permettant le retrait du permis, de sorte que celles-ci soient raisonnables et reliées aux conditions d'exercice du permis.

RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE DE L'ENTREPRISE CLIENTE

Les entreprises en agriculture et en transformation alimentaire ont recours à des agences de placement qui ont pignon sur rue au Mexique, au Guatemala et dans d'autres pays qui ne sont pas soumis à la législation provinciale et fédérale en vigueur ici.

Ainsi, quels seront les impacts de la notion de « *la responsabilité solidaire entre les agences de placement de personnel et les entreprises clientes pour les obligations pécuniaires découlant de la Loi à l'égard des travailleurs des agences* » en présence d'agences étrangères? Rappelons que les articles 92.5 et suivants de la LNT s'appliqueront au plus tôt 25 mai 2019, de manière concomitante à l'entrée en vigueur de la réglementation.

Par ailleurs, aucune disposition réglementaire ne prévoit de quelle manière une entreprise cliente sera informée en cas de révocation du permis d'une agence avec laquelle elle traite. Cet élément nous semble fondamental, compte tenu de la responsabilité solidaire qui incombe à l'entreprise cliente et des conséquences qu'elle devra assumer en cas de défaut de l'agence.

Le fait que le Projet de règlement limite les clauses de non-embauche et de non-concurrence et qu'il impose une responsabilité solidaire, c'est tout le modèle contractuel entre les entreprises clientes et les agences qui devra être questionné. Le Projet de règlement oblige également un partage d'informations concurrentielles et confidentielles important qui n'est pas souhaitable.

RECOMMANDATION :

Prévoir spécifiquement que la responsabilité solidaire des employeurs se limite aux agences québécoises et canadiennes.

Prévoir un processus qui prévoit que l'entreprise cliente soit informée rapidement par la CNESST en cas de révocation d'un permis.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉGLEMENTATION ET DES DISPOSITIONS DE LA LOI

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉGLEMENTATION ET DE LA LOI

L'article 45 du Projet de règlement prévoit que le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* entrera en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*. Il en sera de même des articles 92.5 et suivants de la LNT.

Plusieurs travailleurs étrangers temporaires ont déjà été embauchés par des entreprises québécoises conformément aux dispositions législatives et réglementaires non en vigueur. En date de l'entrée en vigueur du Projet de règlement, qui pourrait théoriquement être le 10 juin 2019 (soit 15 jours après la publication), plusieurs contrats d'emploi auront déjà été signés. Ainsi, certains travailleurs saisonniers seront régis par les dispositions antérieures à celles que prévoient la Loi et la réglementation qui entreront en vigueur en juin, alors que d'autres seront soumis aux nouvelles dispositions. Cette situation, en plus de créer une iniquité interne pour les travailleurs de l'entreprise cliente, vu les effets pervers de certaines dispositions de la loi et de la réglementation pour les motifs énoncés précédemment, créera une iniquité parmi les travailleurs étrangers temporaires qui effectueront les mêmes tâches pendant la période estivale 2019.

RECOMMANDATION :

Reporter la publication en novembre 2019 et, par conséquent, l'application du Projet de règlement pour permettre que l'embauche de tous les travailleurs étrangers temporaires puisse se faire dans un cadre législatif et réglementaire similaire pour la prochaine période estivale 2020.

IMPACTS PROJETÉS DANS CERTAINS SECTEURS DE L'INDUSTRIE

Comme le CPQ l'a déjà fait remarquer lors de ses représentations dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le Projet de loi 176, certains modèles d'affaires d'entreprises québécoises ont été négociés dans les conventions collectives pour permettre leur pérennité en ayant justement recours au personnel d'agences de placement.

L'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, a notamment augmenté les occasions d'absences des travailleurs et ainsi réduit la possibilité pour les entreprises de bénéficier de main-d'œuvre qualifiée aux moments requis, en fonction des projets et de l'organisation du travail de l'entreprise. Dans ce contexte législatif particulier et au regard de la rareté de la main-d'œuvre, qui a un impact direct sur la capacité de prospérer des entreprises du Québec, le personnel des agences de placement est devenu un des facteurs essentiels à la poursuite des activités pour plusieurs entreprises.

La souplesse requise des employeurs pour permettre aux travailleurs de concilier le travail et la vie personnelle dans un secteur d'activité actif parfois 7 jours sur 7 et 24 heures par jour, nécessite inévitablement une flexibilité de la main-d'œuvre plus accentuée dans certains secteurs d'activité. Il en est notamment ainsi pour les entreprises dont la raison d'être est intimement liée au service à la clientèle et à l'achalandage.

De plus, l'impact économique des articles 41.1 et 41.2 de la LNT sur certains secteurs industriels, tels que l'aluminerie, les mines, etc., serait dévastateur considérant que les conventions collectives ont déjà prévu une différenciation salariale pour les futurs travailleurs afin, principalement, de préserver les conditions de travail pour les employés en fin de carrière dans des usines dont les activités sont en décroissance. De même, les employeurs qui sont déjà régis par des décrets de convention collective (entretien ménager, agence de sécurité, camionnage, etc.) seraient désormais assujettis aux normes du travail alors qu'ils sont déjà régis par des règles strictes notamment en matière de salaires, d'obtention de permis et des coûts afférents, pour ne nommer que ces exemples.

Aussi, le gouvernement doit prendre en considération les effets financiers d'une telle disposition sur des usines qui tentent depuis des années de maintenir un niveau de rentabilité acceptable afin, d'une part, de permettre aux travailleurs plus anciens de terminer leur carrière en bénéficiant de conditions de travail équitables et, d'autre part, de continuer à exploiter l'entreprise en utilisant une main-d'œuvre nouvelle qui n'est pas assujettie aux conventions collectives antérieures.

SECTEUR DES GRANDES INDUSTRIES

Plus particulièrement dans le secteur des grandes industries du Québec, les modifications au modèle d'affaire des agences de placement et des sous-traitants (qui sont assimilés par le Projet de règlement aux agences de placement) auront des conséquences économiques désastreuses.

D'une part, les agences de placement et les sous-traitants ne représenteront plus une alternative valable pour l'entreprise cliente puisque les conventions librement négociées entre les parties s'appliqueront *mutatis mutandis* aux nouveaux travailleurs, sans considération des motifs de pérennité de l'entreprise qui a donné lieu à ces distinctions.

D'autre part, la responsabilité solidaire de l'entreprise cliente eu égard aux obligations des agences pose des contraintes de taille à plusieurs niveaux. Par exemple au chapitre des données confidentielles ou stratégiques, des principes de concurrence ou encore, au sein même de l'agence, la gestion des conditions d'emploi aura de lourdes conséquences.

Le CPQ fait sienne la recommandation de l'AAC (Association de l'aluminium du Canada) de reporter l'application du Projet de règlement afin de procéder à une étude d'impact économique qui couvrirait le contexte spécifique des grandes industries.

Les impacts de ces changements législatifs sont beaucoup trop importants pour que le gouvernement adopte ces dispositions sans mieux en évaluer les conséquences sur le plan économique.

RECOMMANDATION :

Exclure de l'application des nouvelles règles relatives aux agences (placement ou recrutement) les secteurs d'activité qui sont régis par la *Loi sur les décrets de convention collective*. L'ajout à ses deux articles pourrait se libeller ainsi : « *sauf si le taux salarial de ce dernier est prévu à une convention collective ou un décret* ».

Et, soustraire les grandes industries de l'application de la Loi et de la réglementation en ce qui concerne les agences de placement et les disparités de traitement, et procéder à une étude d'impact économique pour ces secteurs d'activité.

CONCLUSION

En terminant, le CPQ réitère l'importance du rôle des agences de placement dans le modèle d'affaire des entreprises du Québec. Alors que les normes minimales au Québec sont déjà plus généreuses qu'ailleurs, les 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.

À quoi bon améliorer les conditions d'emploi si cela entraîne plutôt la disparition de certains secteurs et d'entreprises qui ne seront plus en mesure d'être concurrentiels? Dans une économie de plus en plus mouvante découlant des phénomènes technologiques et démographiques, les employeurs doivent être en mesure de rivaliser avec des juridictions concurrentes, notamment sur la question des conditions de travail.

Si l'encadrement législatif et réglementaire régissant les agences de placement et de recrutement devient trop restrictif, il sera plus difficile d'attirer des investissements entraînant la création et le maintien des emplois, et les entreprises déjà établies ici seront limitées dans leur capacité de croître.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 | 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
