



Commentaires du CPQ dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n°176

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

Mai 2018

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures 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.

Table des matières

Mise en contexte	4
<i>Générosité du régime québécois</i>	4
<i>Le besoin de conserver une économie concurrentielle</i>	5
<i>Pénurie de main-d'œuvre</i>	5
Commentaires spécifiques	7
<i>Disparités de traitement</i>	7
Avantages sociaux et régimes de retraite	7
Salaire	9
<i>Agences de placement</i>	10
<i>Heures de travail et congés</i>	11
Assouplissement des règles sur l'étalement des heures de travail	12
Refus de travail et communication de l'horaire de travail	12
Vacances et jours fériés	13
Incohérence : rémunération des jours de congé pour motifs familiaux	13
<i>Autres dispositions réglementaires</i>	14
Harcèlement	14
Autres aspects non abordés par le projet de loi	15
<i>Droit de gérance</i>	15
<i>Recours multiples</i>	15
<i>Représentation des salariés par la CNESST</i>	15
<i>La récupération de sommes versées en trop au salarié</i>	16
<i>Réintégration d'un employé-cadre</i>	17
<i>Congé parental du second parent : préavis et motifs de refus de l'employeur</i>	17
<i>Cumul de service continu en cas d'absence prolongée</i>	17
<i>Congédiement pour faute grave</i>	18
Conclusion	19
Annexe 1 - Les normes du travail au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes	20

Mise en contexte

Les observations formulées dans le présent mémoire s'inscrivent dans la volonté de s'assurer que l'encadrement des normes du travail maintienne un équilibre entre les préoccupations des employeurs selon leurs différentes réalités, et celles des salariés, pour des relations harmonieuses, un marché du travail performant et un dynamisme économique propice au progrès social.

À nos yeux, la Loi sur les normes de travail (LNT) devrait représenter un plancher, des normes minimales à respecter, pour que tous les travailleurs aient accès à des conditions de travail justes et équitables, et ce, peu importe le pouvoir de négociation dont ils disposent avec leur employeur. Ainsi, il est important de souligner que les employeurs au Québec sont nombreux à offrir davantage que ce qui est prévu dans la Loi, en raison notamment du contexte actuel du marché du travail. Par exemple, selon un sondage Léger mené pour le compte du CPQ, près de quatre employeurs sur cinq offrent des mesures favorisant la conciliation travail-famille; ceux qui ne le font pas n'ont souvent pas la capacité de le faire à cause de marges de profit trop faibles ou des contraintes opérationnelles.

Il faut rappeler par ailleurs que les normes du travail ont été établies dans un contexte d'offre de travail abondante. Or le contexte aujourd'hui et pour le proche avenir est complètement différent. Il faut donc veiller à ce que les employeurs aient de la souplesse dans leur offre de conditions de travail et de rémunération pour attirer et retenir les travailleurs.

Certains employeurs peuvent être moins responsables, d'où l'importance d'établir des normes minimales, de veiller à ce qu'elles soient respectées, et de sanctionner les comportements délinquants. La réglementation peut également être bénéfique pour les employeurs eux-mêmes. Toutefois, il faut prendre garde à des changements qui se veulent vertueux en théorie, mais qui se traduisent dans les faits par davantage de rigidité, alourdissent le fardeau administratif et financier des employeurs et mènent à des conséquences non souhaitables. Il faut s'assurer qu'en fin de compte, l'encadrement des normes de travail ne creuse pas l'écart de compétitivité des employeurs du Québec.

Dans cet esprit, nous tenons à faire trois observations générales dont il faudra tenir compte dans le cadre de la révision de la LNT.

Générosité du régime québécois

Que ce soit par rapport aux autres provinces canadiennes ou par rapport aux normes en vigueur ailleurs en Amérique du Nord, le Québec offre déjà, par le biais de la LNT, des normes du travail parmi les plus généreuses qui soient pour les travailleurs. Depuis l'adoption de la première mouture de la Loi il y a plus de 30 ans, de nombreuses modifications sont venues bonifier ce régime minimal, par exemple au chapitre de la durée de la semaine de travail, du salaire minimum, des absences en cas de maladie, du congé parental ou de congés pour obligations familiales, de l'interdiction du harcèlement sous toutes ses formes, etc.

Sans remettre en cause le bien-fondé de ces mesures, force est de constater que leur effet cumulatif a créé, avec le temps, un cadre législatif qui se démarque déjà grandement des autres juridictions avec lesquelles le marché du travail québécois doit concurrencer en Amérique du Nord.

Pour apprécier l'importance de cette distinction, nous avons reproduit en annexe un tableau comparatif entre le Québec et d'autres juridictions, que nous avons produit il y a moins d'un an. Ce tableau a été mis à jour pour refléter certaines modifications apportées depuis aux normes du travail.

Le besoin de conserver une économie concurrentielle

À part les normes de travail, il faut rappeler que la pression fiscale sur les entreprises est particulièrement élevée au Québec. Notamment, les taxes sur la masse salariale sont 52 % plus élevées ici que la moyenne canadienne¹. Les régimes sociaux que financent ces taxes sur la masse salariale sont aussi parmi les plus généreux au Canada, qu'il s'agisse de congés parentaux, de santé et sécurité du travail ou autres. Ainsi, le Québec est déjà positionné comme une juridiction qui est à la fois très généreuse en matière de conditions de travail, et davantage en matière de solidarité et programmes sociaux, et en queue de peloton en matière de compétitivité fiscale en ce qui touche à la masse salariale.

C'est sans compter le poids réglementaire, autre qu'en matière de normes du travail, auquel les entreprises du Québec doivent aussi faire face.

Mis ensemble, tous ces éléments deviennent selon nous un frein à la compétitivité et à la croissance des entreprises, un frein d'autant plus important que la grande majorité des employeurs sont des PME. En effet, 86 % des entreprises québécoises comptent moins de 20 employés, et 95 % en comptent moins de 50.

Pénurie de main-d'œuvre

Aussi, les employeurs du Québec font face à une pénurie sans précédent de main-d'œuvre, avec ou sans qualification. Afin d'attirer et de retenir les talents nécessaires à leur croissance, ces employeurs ont besoin d'une flexibilité qui leur permet de se livrer une saine concurrence, selon leur réalité et celle de leurs employés. De l'avis du CPQ, la révision proposée à la LNT va dans le sens contraire : alors que bon nombre d'employeurs offrent déjà davantage que ce à quoi ils sont tenus, le projet de loi à l'étude viendrait normaliser plusieurs des éléments qui permettent aux employeurs de se démarquer à l'heure actuelle. On leur retire ainsi des outils et des moyens de se livrer une saine concurrence sur le marché du travail et de répondre aux besoins et préférences de leurs employés.

Ainsi, même si plusieurs des mesures contenues dans le projet de loi à l'étude sont louables, il faut tenir compte de l'impact de l'ensemble de ces mesures, appliquées simultanément, sur la compétitivité des entreprises du Québec et sur notre capacité collective d'attirer d'autres entreprises. Dans l'économie du 21^e siècle, les employeurs québécois doivent être en mesure de rivaliser avec les juridictions concurrentes.

Soulignons qu'en vertu de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif, l'impact de toute nouvelle mesure doit être compensé par la réduction d'une obligation équivalente. Les lois et réglementations du travail devraient être incluses dans cette règle du « un pour un ».

Ces observations nous apparaissent particulièrement essentielles alors que les employeurs doivent déjà assumer l'accélération de l'augmentation du salaire minimum et la réforme du Régime de rentes du Québec. Ces éléments s'ajoutent à la pression à la hausse exercée sur les conditions de travail et découlant du phénomène de rareté de main-d'œuvre que nous avons décrit plus tôt.

Dans un tel contexte, il nous semble crucial de préserver la vitalité d'entreprises qui devront affronter une augmentation naturelle, mais marquée, des coûts de main-d'œuvre à cause de ce phénomène de rareté. Un cadre normatif plus lourd ou plus complexe deviendrait un autre frein limitant à la fois le potentiel de croissance économique, le potentiel de création et de maintien d'emploi et le potentiel de croissance de la rémunération.

¹ Basé sur les chiffres de 2017. Il est vrai que la cotisation au FSS, élément le plus important de cet écart, a commencé à diminuer récemment pour les PME. Ce chiffre concerne les grandes entreprises, dont la masse salariale est de plus 5 M\$.

Or quand l'économie va bien, les conditions de travail suivent, l'exemple le plus probant étant la tendance actuelle à la hausse des salaires au Québec. Le salaire horaire moyen a grimpé de 3 % en 2017, ce qui est bien plus que la moyenne canadienne de 1,7 %, que l'Ontario (1 %) et la Colombie-Britannique (1,8 %)². Sur trois ans, la croissance de ce salaire a été de 8 % au Québec, devançant encore l'Ontario (6,4 %), la Colombie-Britannique (5,8 %), et la moyenne canadienne (6,6 %).

² Statistique Canada, enquête sur la population active

Commentaires spécifiques

Dans le cadre de la présente consultation, nous avons regroupé nos observations sous quatre grands thèmes.

- **Les disparités de traitement**
- **Les agences de placement**
- **Les heures de travail et les congés**
- **Les autres dispositions réglementaires**

Nous terminerons nos observations en abordant diverses problématiques qui n'ont pas été couvertes par le présent projet de loi et qui, à notre avis, devraient également faire l'objet d'une révision dans le cadre de ce processus législatif.

Disparités de traitement

Le texte actuel du projet de loi interdit différentes formes de disparités de traitement, notamment en matière d'avantages sociaux et de régimes de retraite.

Avantages sociaux et régimes de retraite

Le Projet de loi 176 prévoit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement. Nous sommes d'avis que le *statu quo* devrait être maintenu.

Une telle interdiction aura pour effet de limiter les options des employeurs et les outils dont ils disposeront au moment d'adapter les conditions aux réalités du marché du travail. Elle éliminera à l'avenir 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.

Or, la jeune génération de travailleurs n'a plus les mêmes objectifs de carrière que les anciens employés au sein d'une même entreprise, et ils changeront plusieurs fois d'employeur tout au long de leur vie professionnelle. Cette génération n'a pas non plus les mêmes priorités. Elle valorise par exemple davantage la qualité de vie et la conciliation travail-famille ou travail-vie personnelle en général.

Pour ce qui est spécifiquement des régimes de retraite, un autre avantage pour la jeune génération, c'est qu'elle n'a pas à hériter des orientations d'investissement du régime de ses prédécesseurs, influencées par une moyenne d'âge plus élevée au sein du groupe. Les jeunes veulent avoir davantage le contrôle pour répondre à leurs propres besoins et objectifs en fonction de leur situation. C'est justement ce qu'offrent plusieurs des nouveaux régimes à ces jeunes employés, y compris pour d'autres types d'avantages sociaux ou de conditions de travail en général (flexibilité en termes d'horaire de travail, de possibilité de congés variables, etc.). Les régimes à cotisations déterminées (CD) répondent aux demandes notamment des jeunes employés, beaucoup plus mobiles que leurs aînés, et suivent la tendance à l'échelle internationale.

Plutôt que d'éliminer les régimes à prestations déterminées (PD) pour n'offrir que des régimes à cotisations déterminées, ou autres régimes du genre, comme l'ont fait les employeurs dans d'autres pays, les employeurs québécois ont majoritairement décidé d'agir autrement. Ils ont parfois fait le choix

de cesser d'offrir les régimes PD aux nouveaux employés, tout en maintenant la promesse faite aux anciens employés de maintenir le régime offert à leur embauche.

Un très grand nombre d'employeurs ont choisi ou négocié des régimes différents à l'intention des nouveaux employés pour lesquels la contribution d'exercice d'employeurs est équivalente, donc sans disparité de traitement, ou bien ils ont offert d'autres types de rémunération ou d'avantages en contrepartie. Il y a même des employeurs qui offrent maintenant des régimes d'intéressement sous forme d'actions dans la compagnie.

Nos consultations indiquent que si les employeurs du Québec doivent dorénavant se voir interdire cette flexibilité dans l'offre de régime de retraite, ils suivront l'exemple de la plupart des autres employeurs à travers la planète et mettront fin aux régimes à prestations déterminées. Cette interdiction va donc à l'encontre de l'objectif d'assurer la pérennité de ces régimes, et elle va également à l'encontre de la protection des employés ayant de longues périodes de service.

À notre connaissance, une telle interdiction n'existe nulle part ailleurs dans les autres provinces ou au monde. Les nombreux travailleurs québécois qui participent à des régimes multijuridictionnels pourraient ainsi être traités moins favorablement que les travailleurs des autres provinces. Par exemple, les travailleurs québécois qui participent actuellement à un régime à prestations déterminées pourraient être exclus de leurs régimes et se retrouver dans des régimes à cotisations déterminées avec les nouveaux employés, alors que leurs confrères des autres provinces pourraient continuer à participer à leurs régimes à prestations déterminées.

Si les normes deviennent trop restrictives au Québec, et que les risques financiers et administratifs qui sont externes à 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.

Comme l'indique le rapport³ du groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite, l'interdiction complète des disparités de traitement liées à la date d'embauche obligerait l'employeur à offrir le même régime de retraite à tous ses employés, ce qui se traduirait « par la conversion, pour les anciens employés, d'un régime à prestations déterminées à un régime à cotisation déterminée pour les années de travail restantes. »

Comme l'indique le même rapport, l'interdiction des disparités soulève également des enjeux sociaux et économiques.

- **La difficulté d'attraction et le risque de délocalisation des entreprises**
- **La diminution de la participation aux régimes à prestations déterminées**
- **Les difficultés d'application des régimes de retraite relevant de plus d'une autorité gouvernementale**

On peut ajouter à cela une capacité moindre de retenir les employés d'expérience bénéficiant de régimes à prestations déterminées.

³ Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite. Novembre 2017, p. 38.

Pour toutes ces raisons, nous réitérons que le maintien du *statu quo* est de loin préférable.

Si l'Assemblée Nationale souhaite toutefois interdire de telles différenciations, indépendamment de ce que font les autres provinces et contrairement à ce qu'avait proposé le groupe de travail, il est impératif de maintenir le *statu quo* pour les régimes différents déjà en place. Les distinctions existantes au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi devraient être maintenues à la fois pour les employés non syndiqués et pour les employés syndiqués, aux termes des conventions dans lesquelles elles se retrouvent.

Les transformations de régimes effectuées au cours des dernières années ont été accompagnées d'autres modifications à la rémunération et aux autres conditions de travail. Dans les milieux syndiqués, ces changements ont donné lieu à des négociations entre employeurs et syndicats. Des concessions importantes ont généralement été faites par les employeurs à d'autres niveaux – salaire ou autres conditions de travail – 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.

L'interdiction rétroactive des régimes différents viendrait non seulement éliminer tous ces efforts significatifs, elle compromettrait indûment la paix syndicale observée depuis plusieurs années.

Nous considérons que les employeurs concernés ont fait preuve de beaucoup de responsabilité, voire davantage que dans certains autres pays industrialisés. Les pénaliser aujourd'hui par une nouvelle réglementation sur les régimes de retraite complémentaires et autres avantages sociaux serait un non-sens et entraînerait des conséquences importantes.

Par ailleurs, l'interdiction future ne devrait pas avoir pour effet d'interdire à un employeur d'offrir à des salariés un régime de retraite ou des avantages sociaux équivalents. L'article 32 du projet de loi qui modifie l'article 87.1 de la LNT devrait donc être amendé en ce sens.

Salaire

En ce qui touche aux disparités de traitement salarial, le projet de loi fait en sorte que tous les salariés effectuant une même tâche dans un même établissement devront avoir le même taux horaire, indépendamment du nombre d'heures travaillées par semaine. À l'heure actuelle, une exception permet une telle disparité lorsqu'un salarié gagne plus de deux fois le salaire minimum.

Nous sommes d'avis qu'une telle mesure doit faire l'objet d'une étude d'impact qui en démontrera clairement la nécessité et qui démontrera également sa rentabilité économique. D'une part, l'étude d'impact menée dans le cadre du présent projet de loi ne couvre pas spécifiquement cette disposition puisqu'aucune méthode satisfaisante pour en évaluer l'impact économique n'a été identifiée. D'autre part, et indépendamment de cette étude d'impact, nous sommes aussi d'avis que cette disposition, si elle est appliquée telle quelle, éliminera plusieurs facteurs influant habituellement sur la fixation d'un salaire horaire. Par exemple, même s'ils effectuent la même tâche, des employés à temps partiel n'auront pas nécessairement les mêmes responsabilités et n'accumuleront pas le même niveau d'expérience que leurs collègues travaillant à temps plein.

Agences de placement

Le projet de loi actuel propose plusieurs mesures visant directement les agences de placement de personnel et leurs clients, notamment :

- l'obligation, pour une agence de placement ou agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, de détenir un permis valide délivré par la CNESST;
- l'interdiction, pour un employeur, de faire affaire sciemment avec une agence de placement qui ne détiendrait pas un tel permis;
- la solidarité de l'entreprise cliente et de l'agence de placement de personnel ou l'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, au chapitre des obligations pécuniaires fixées par la Loi et les règlements;
- l'interdiction de verser au salarié d'une agence de placement de personnel un salaire inférieur au salaire consenti aux employés de l'entreprise cliente effectuant 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.

Sur cette question, comme pour d'autres aspects de la réglementation, il faut faire attention au dédoublement des obligations comme dans le cas des entreprises qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires, qui sont déjà assujettis à certaines obligations spécifiques.

À propos de l'obligation de détenir un permis délivré par la CNESST, le CPQ prend acte de l'intention du gouvernement, mais tient à souligner qu'une telle obligation doit logiquement mener à l'abrogation des obligations déjà imposées par Revenu Québec aux agences et à leurs clients. Ainsi, c'est à la CNESST que devrait incomber la tâche de communiquer la liste des permis octroyés à Revenu Québec. Suivant l'adoption de ces dispositions de la loi, il n'y aurait aucune justification au maintien du dédoublement des obligations en la matière auprès des agences et de leurs clients.

Dans le même ordre d'idée, le CPQ prend acte de l'interdiction pour une entreprise de faire affaire sciemment avec une agence qui ne détiendrait pas de tel permis délivré par la CNESST.

Cependant, le CPQ émet de sérieuses réserves à ce que les entreprises clientes d'une agence de placement de personnel se voient imposer une solidarité quant aux obligations pécuniaires fixées par la Loi et les règlements. Nous sommes d'avis que le fait d'imposer une solidarité dans les obligations pécuniaires fixées par la Loi et les règlements revient à nier le statut d'employeur des agences face à leurs salariés, en les substituant par leurs clients.

Par ailleurs, le CPQ s'objecte à l'interdiction de verser un salaire inférieur aux employés d'une telle agence, tel que prévu dans le projet de loi.

Mises ensemble, selon une recherche auprès des membres du CPQ, ces deux dispositions augmentent le coût de la main-d'œuvre et le fardeau administratif des employeurs, alors que ces agences de placement répondent aux besoins des entreprises et des travailleurs et assurent un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Ces agences sont utilisées essentiellement pour des besoins temporaires, que ce soit des remplacements de courte durée ou un afflux supplémentaire de travail à court terme, pour des projets

spéciaux, ou lors de difficultés de recrutement par un employeur. Les dispositions du projet de loi ne tiennent pas compte des enjeux spécifiques à certains secteurs offrant de bonnes conditions de travail.

Notre recherche auprès de nos membres indique d'ailleurs que si les avantages liés au recours à des firmes de placement pour combler des besoins temporaires sont effectivement réduits ainsi, les employeurs comptent utiliser le temps supplémentaire de leurs travailleurs en lieu et place des services d'agences. C'est sans compter que les employeurs seront moins en mesure d'accommoder leurs employés relativement à leurs demandes de vacances ou de congés payés ou non payés.

Ironiquement, cela irait à l'encontre des objectifs de conciliation travail-famille recherchés par le projet de loi. Pourtant, le besoin de faire appel à des agences de placement devrait augmenter au vu des nombreuses absences supplémentaires prévues par le projet de loi.

Rappelons par ailleurs que si les agences de placement offrent une plus grande flexibilité aux employeurs traditionnels, elles représentent aussi un avantage pour les étudiants ou les personnes qui cherchent un revenu d'appoint, ou encore ceux qui cherchent à acquérir une première expérience professionnelle. C'est sans compter que les modifications proposées à la LNT impliquent d'autres enjeux opérationnels ou stratégiques.

Par exemple, la mise en œuvre de cette disposition implique qu'une entreprise cliente devra dévoiler ses salaires à l'agence lui fournissant du personnel. Cela soulève des enjeux de protection d'informations considérées comme confidentielles ou stratégiques par l'entreprise cliente, notamment au regard de la concurrence que se livrent les employeurs entre eux pour attirer des travailleurs. Il en va de même pour une agence qui collabore avec plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité, qui pourrait avoir accès aux différents salaires de ces mêmes clients, ce qui soulève ici la question du conflit d'intérêts. Finalement, comment une telle agence devra-t-elle gérer cela face à ses propres employés qui, pour un travail parfois similaire, recevraient un salaire différent pour tenir compte des échelles salariales des clients de l'agence? Quel pourrait être également l'impact sur d'autres obligations des entreprises en matière d'équité salariale par exemple? Comment sera déterminé le taux de salaire?

Il est certes louable de vouloir assurer l'intégrité du modèle d'affaires des agences de placement tout en réglant des problématiques spécifiques. En revanche, tuer le modèle ou chambarder un modèle d'affaires tout à fait légitime répondant aux besoins de compétitivité des entreprises et aux besoins des travailleurs l'est beaucoup moins.

Il serait par ailleurs opportun que le gouvernement définisse dans le projet de loi les termes utilisés (agence de personnel, personnel régulier, personnel temporaire, sous-traitant, etc.) afin d'éviter la confusion entre ces termes.

Heures de travail et congés

Le projet de loi actuel contient bon nombre de dispositions qui ont une incidence sur l'encadrement des heures de travail, des congés et des vacances. Voici, selon les catégories de dispositions, nos différentes observations à cet égard.

Assouplissement des règles sur l'étalement des heures de travail

Le texte du projet de loi prévoit certains assouplissements des règles qui encadrent actuellement l'étalement des heures de travail. Les assouplissements proposés dans le projet de loi permettront dorénavant à un employeur et un salarié :

- de convenir d'un étalement des heures d'un commun accord, par une entente dont la durée ne peut dépasser six mois;
- d'étaler les heures sur une période maximale de quatre semaines, pourvu qu'une semaine de travail n'excède pas de plus de dix heures la norme prévue à la Loi ou aux règlements.

Aussi, le projet de loi maintient le critère voulant que la moyenne des heures soit équivalente à la norme prévue à la Loi ou aux règlements.

Ces amendements proposés à la LNT vont dans le sens de recommandations que le CPQ a formulées précédemment au gouvernement : ils offrent plus de flexibilité à l'employeur et au travailleur et allègent le fardeau administratif. Ils sont donc souhaitables à notre avis. Par contre, la durée maximale de six mois de l'entente impose un fardeau et crée une incertitude à long terme, tant pour l'employé que l'employeur, et elle devrait être prolongée. Soulignons par ailleurs que rien n'interdira aux parties de convenir d'une durée moindre au besoin. De la même façon, le maximum d'heures devrait être augmenté. À titre d'exemple, et dans un objectif de conciliation travail-famille, un parent ayant une garde partagée sera heureux de travailler 60 heures la semaine où il n'a pas ses enfants, et 20 heures la semaine où il en a la charge. De plus, certaines entreprises fonctionnent selon des horaires spécifiques – par exemple sept jours de travail pour sept jours de repos –, ce qui serait incompatible avec ces limitations.

Refus de travail et communication de l'horaire de travail

Le texte du projet de loi propose le droit, pour un travailleur, de refuser de faire des heures supplémentaires au-delà de deux heures supplémentaires par jour.

Le projet de loi propose aussi le droit, pour un travailleur, de refuser de travailler s'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait appelé à travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure disponible ou que ses services sont requis dans les limites des deux heures mentionnées ci-dessus.

Bien que nous puissions comprendre les motifs qui sous-tendent de telles dispositions, nous demeurons préoccupés par les conséquences. Par exemple, quelle en sera l'incidence sur les conventions collectives déjà en place? Aussi, quels seront les critères utilisés pour déterminer si la nature des fonctions d'un travailleur requiert qu'il demeure disponible?

Qu'advient-il des cas de remplacement de dernière minute? À titre illustratif, cela peut rapidement devenir problématique dans un secteur comme celui de la restauration ou du commerce de détail, voire dans les secteurs reliés à la santé et à l'éducation. De la même façon, qu'en est-il des chaînes de production qui exigent un nombre précis de travailleurs?

D'ailleurs, selon une recherche récente auprès de nos membres, ce droit au refus de travailler si l'horaire n'a pas été communiqué au moins cinq jours à l'avance est l'une des dispositions du projet de loi qui les préoccupe le plus.

À cet égard, nous recommandons que la LNT prévoie une exception lorsqu'une convention collective est en place.

Nous recommandons également que les remplacements de dernière minute pour des absences imprévues soient exclus et que certains secteurs soient exclus de cette disposition pour tenir compte de leur réalité particulière. Ces secteurs devraient, à notre avis, être identifiés par règlement à la suite d'une consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

Vacances et jours fériés

Le projet de loi introduit de nouvelles dispositions touchant le nombre de semaines de vacances selon l'ancienneté et les indemnités à verser aux employés pour les jours fériés.

À propos des semaines de vacances, le projet de loi fait passer de cinq à trois le nombre d'années de service continu auprès d'un même employeur pour avoir droit à une troisième semaine de vacances annuelles payées.

Le CPQ avait déjà indiqué, dans un autre contexte, considérer la situation actuelle (troisième semaine payée après cinq ans de service continu) comme équitable et en harmonie ou plus avantageuse par rapport à d'autres provinces.

Ce changement entraînera sans doute un coût administratif et financier considérable pour les secteurs à faible marge. De plus, nous tenons à souligner que cette modification se trouve à encadrer, voire à normaliser, un élément important des conditions de travail à l'égard duquel les employeurs ont eu, jusqu'ici, une marge de manœuvre leur permettant d'être concurrentiels dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

À ce titre, le CPQ doute que l'analyse des impacts économiques ait bien pris en compte l'impact en cascades sur les employeurs quant aux conditions qu'ils devront bonifier ensuite pour être plus attrayants.

À propos des indemnités pour les jours fériés, le CPQ aimerait demander des éclaircissements sur la modification apportée par le projet de loi à l'article 64 de la LNT. Par exemple, il ne semble pas clair si un employé doit recevoir son indemnité lorsque le jour férié est un jour où il ne travaille pas habituellement.

Incohérence : rémunération des jours de congé pour motifs familiaux

Nous soulignons également une incohérence en rapport à la rémunération des congés pour raisons familiales prévus à l'article 79.7 de la LNT et l'amendement proposé par l'article 27 du projet de loi présentement à l'étude.

En effet, l'article 27 du projet de loi se réfère au droit à deux journées de travail rémunérées, de façon similaire à l'article 79.2 de la LNT, au titre des congés pour raisons familiales. Pourtant, l'article 79.7 mentionne spécifiquement que les dix jours de congés annuels pour des raisons familiales sont sans salaire.

Appliquées telles quelles, les modifications proposées par le projet de loi à l'étude créeront de la confusion sur la présence ou l'absence de rémunération des journées de congé pour raisons familiales.

Il nous semble opportun de préciser ici l'intention du législateur afin d'éviter des litiges pouvant découler de cette incohérence.

Finalement, nous aimerons souligner que l'industrie de la construction avec ses particularités, dont la succession d'employeurs, n'est généralement pas assujettie à la LNT. Les dispositions du projet de loi touchant aux deux jours de congés payés pour motifs familiaux semblent s'appliquer à cette industrie alors que les conventions collectives prévoient déjà des congés payés versés par le fonds de la CCQ. Dès lors, nous ne comprenons pas les raisons pour lesquelles elles s'appliqueraient et estimons qu'elles ne devraient pas.

Autres dispositions réglementaires

Harcèlement

Nous saluons l'intention du gouvernement de clarifier, dans la LNT, la définition du harcèlement psychologique, tel que proposé à l'article 30 du projet de loi à l'étude. Le CPQ partage la vision du gouvernement à l'égard de la tolérance zéro face à toutes les formes de harcèlement en milieu de travail, notamment le harcèlement sexuel. Il est clair pour le CPQ que les travailleurs ont droit à un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, quel qu'il soit.

Si nous comprenons qu'il est opportun d'aller plus loin en ce qui touche aux obligations de moyens des employeurs face aux différentes formes de harcèlement, nous sommes d'avis que le dispositif actuel contribue plutôt à l'accroissement de la lourdeur administrative des employeurs et qu'il existe d'autres solutions que le législateur peut envisager pour continuer de lutter contre le harcèlement en milieu de travail.

L'objectif ici serait d'accommoder deux principes :

- 1- assurer la protection des travailleurs,
- 2- éviter tout alourdissement du fardeau réglementaire.

Il existe certainement une solution et le CCTM serait heureux de contribuer à la réflexion.

Par exemple, nous voyons d'un bon œil que la CNESST propose des politiques « types » que pourront utiliser les entreprises, notamment les PME. Ces politiques doivent tenir compte de la nécessité d'éviter un fardeau supplémentaire à l'employeur.

Rappelons ici que 86 % des employeurs comptent 20 employés ou moins. L'imposition d'une politique de traitement des plaintes, par exemple, représente pour ces entreprises un bien plus grand fardeau administratif que pour des employeurs de plus grande taille.

Autres aspects non abordés par le projet de loi

Nous aborderons dans la présente section plusieurs recommandations que nous avons eu l'occasion de formuler dans d'autres contextes, et que nous jugeons pertinentes de rappeler dans celui du processus de révision de la LNT.

Droit de gérance

Le CPQ est d'avis qu'il est pertinent d'ajouter à la LNT une disposition interprétative définissant et reconnaissant le droit de gérance de l'employeur, ainsi que la nécessité d'en tenir compte dans l'application du dispositif de la loi. De plus, il serait pertinent que la jurisprudence actuelle soit codifiée afin de reconnaître que l'exercice normal du droit de gérance ne constitue pas du harcèlement.

Recours multiples

D'emblée, nous soulignons qu'il est essentiel que tous les salariés puissent bénéficier d'un recours qui leur soit accessible facilement et efficacement lorsqu'ils soupçonnent la violation d'un de leurs droits prévus dans la LNT. Toutefois, nous rappelons que les mécanismes actuels de la LNT peuvent ouvrir la porte dans certains cas à des situations absurdes.

En principe, les salariés syndiqués ne peuvent pas soumettre une plainte de harcèlement psychologique ou une plainte de congédiement injuste à la Commission; ils doivent plutôt présenter un grief en vertu des dispositions de leur convention collective. Toutefois, ces salariés syndiqués peuvent exercer des recours auprès de la Commission à l'endroit d'une pratique interdite tout en soumettant parallèlement un grief relatif aux mêmes faits, ce qui entraîne des coûts importants et inutiles en frais de représentation. À notre avis, cette possibilité, contreproductive, devrait être éliminée.

Représentation des salariés par la CNESST

La LNT prévoit que la Commission peut représenter, dans une instance relative à des recours à l'encontre d'une pratique interdite, un salarié devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Nous croyons qu'il est légitime de se préoccuper de l'accès à la justice. Toutefois, le régime de représentation des salariés présente plusieurs lacunes dans son modèle actuel. D'une part, les dispositions font abstraction des ressources financières du salarié et, d'autre part, elles font en sorte que ce dernier n'a aucune incitation à évaluer les forces et les faiblesses de son dossier étant donné qu'il n'a aucune somme à déboursier.

Malheureusement, à l'heure actuelle, il peut arriver que les salariés soient représentés dans certaines situations dont la justification pourrait être remise en question. Il n'est d'ailleurs pas rare que des situations de ce type alimentent l'impression générale de partialité de la Commission auprès des employeurs, cela sans compter que la prise en charge quasi systématique actuelle par la Commission amène un fardeau sur les employeurs et sur le TAT, qui doivent ouvrir et traiter des dossiers de litiges qui sont parfois, à leur face même, non fondés.

En outre, il n'est pas rare que des employeurs choisissent délibérément de payer pour « acheter la paix », ne pouvant absorber les frais juridiques à encourir pour leur défense. Autrement dit, un tel contexte est de nature à décourager certains employeurs d'exercer leurs droits, même en l'absence de faute de leur part.

Lorsque des salariés sont représentés dans ce genre de situations, cela crée une injustice pour les employeurs qui, eux, non seulement financent la Commission et les services des procureurs fournis au salarié, mais doivent aussi déboursier des sommes élevées pour être représentés. Or, le CPQ estime que ce système de représentation induit un sentiment d'injustice chez certains employeurs. Aussi est-il souhaitable que des mesures soient prises pour juguler de tels effets pervers.

Notons que les dispositions relatives à la représentation gratuite des salariées sont propres au régime québécois. Même les deux seules autres juridictions canadiennes qui ont des dispositions semblables à l'article 124 LNT, soit le recours en congédiement injustifié, à savoir la Nouvelle-Écosse (exigence de dix années de service continu) et le régime fédéral (exigence d'une année de service continu) n'ouvrent pas à la représentation gratuite du salarié.

Selon nous, la Commission devrait pouvoir exiger du salarié une contribution déterminée par règlement du gouvernement lorsqu'elle représente un salarié en vertu des sections II, II.1 et III du chapitre V. Cette contribution serait établie en fonction d'une grille de tarification qui tiendrait compte des ressources financières du salarié.

Il faut arrêter de tenir pour acquis, au Québec, que le travailleur doit être davantage protégé contre un employeur abusant d'une position d'autorité, alors que l'inverse n'est jamais envisagé.

Nous croyons aussi que le processus d'évaluation des dossiers doit être revu afin de fixer des balises claires visant à empêcher que la Commission représente un salarié au regard d'une réclamation non fondée en droit ou que la Commission soit instrumentalisée par un salarié comme levier d'intimidation financière dirigée contre l'employeur. Non seulement la Commission y gagnerait en efficacité, mais cela pourrait améliorer l'accès à la justice.

La récupération de sommes versées en trop au salarié

Dans le cadre du régime de la LNT, il est loisible à un employé de déposer une plainte à la Commission pour sommes non reçues. Toutefois, une telle option n'existe pas pour les employeurs, qui doivent récupérer eux-mêmes, le cas échéant, les sommes versées en trop auprès d'un salarié.

De plus, les employeurs n'ont pas le droit de se rembourser avec des sommes promises si l'employé quitte son emploi avant d'avoir remboursé le montant total exigé, à moins d'avoir conclu une entente écrite avec ce dernier. Cette situation entraîne un déséquilibre qui devrait être corrigé.

Selon nous, la LNT doit permettre aux employeurs d'utiliser la Commission pour tenter de récupérer des sommes payées en trop à un salarié et faire en sorte que ces sommes puissent être prélevées à même le montant des vacances ou de l'indemnité de départ de l'employé.

Réintégration d'un employé-cadre

Actuellement, la LNT prévoit que le TAT a le pouvoir d'ordonner à un employeur de réintégrer un salarié congédié sans cause juste et suffisante. Dans la majorité des cas, cette mesure de réparation est à-propos, lorsque le juge administratif détermine, selon les faits, qu'il est approprié de procéder ainsi.

Toutefois, une ordonnance de réintégration peut être contraire à la paix industrielle dans un contexte litigieux, particulièrement en ce qui concerne des salariés occupant des postes de cadres. Il y aurait donc lieu d'interdire la réintégration des cadres à la suite d'un litige pour congédiement sans cause juste et suffisante, et de se limiter à une compensation financière.

En ce sens, nous recommandons de modifier l'alinéa 1 de l'article 128 de la LNT de sorte qu'il ne serait pas possible pour le TAT d'ordonner la réintégration d'un cadre.

Congé parental du second parent : préavis et motifs de refus de l'employeur

Selon les dispositions actuelles de la LNT, le préavis requis actuellement en matière de congé parental du second parent est de trois semaines. Nous estimons que ce délai n'est pas suffisant. Il laisse trop peu de temps à l'employeur pour organiser le recrutement d'un remplaçant et pose problème particulièrement dans les PME, où la main-d'œuvre est plus limitée.

Nous recommandons que le préavis minimal pour congé parental du second parent soit porté à huit semaines, afin de mieux tenir compte du contexte opérationnel des employeurs. Aussi, nous sommes d'avis que la LNT doit prévoir que l'employeur puisse invoquer certains motifs (tels que le besoin de formation ou l'urgence opérationnelle) lui permettant de refuser les dates proposées par le salarié pour la prise du congé parental du second parent.

Cumul de service continu en cas d'absence prolongée

En ce moment, la LNT permet à une ou un salarié qui s'absente pour maladie ou qui part en congé de maternité d'accumuler du service continu aux fins de l'application de certaines dispositions de la LNT. Par exemple, une salariée qui quitte en congé de maternité six mois après son embauche et qui reprend le travail après quinze mois de congé de maternité et parental, s'approche de l'accumulation du délai de deux ans qui lui permet de loger une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Or, dans un tel cas, l'employeur n'a pas réellement eu le temps d'évaluer la qualité de son travail, ni même d'entreprendre un processus disciplinaire si cela est requis. Pour le CPQ, il y a là une incohérence fonctionnelle de la LNT, auquel il est possible de remédier dans le cadre du présent processus de révision de la loi.

Nous recommandons que la LNT prévoie la suspension du cumul d'ancienneté au moment de la prise de congé de maladie ou parental d'un salarié aux fins de l'application de l'article 124 de la LNT.

Congédiement pour faute grave

Pour un employeur aux prises avec une situation problématique concernant un salarié et de nature à nuire aux intérêts supérieurs de l'entreprise, la notion de faute grave implique la démonstration de la preuve, ce qui représente un parcours difficile et fastidieux. Il n'est pas rare que certains employeurs, confrontés à des cas de vol par exemple, soient néanmoins contraints de payer les préavis de départ des salariés fautifs. Il est souvent moins coûteux pour un employeur de procéder ainsi que de s'engager dans une bataille juridique où la Commission s'en remet aux tribunaux et où l'employeur paye les frais juridiques de toutes les parties au litige. Dans les faits, cette situation devient un déni de justice pour l'employeur.

Nous recommandons que le processus de justification et le fardeau de la preuve de l'employeur dans le cas d'un congédiement pour faute grave soient revus et allégés.

Conclusion

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

Alors que les normes minimales au Québec sont déjà plus généreuses qu'ailleurs, 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. Ils doivent aussi assumer la hausse accélérée du salaire minimum et la réforme du Régime de rentes du Québec, sans oublier les modifications proposées par le Projet de loi 174 (Loi visant principalement à assouplir le régime d'assurance parentale afin de favoriser une meilleure conciliation travail-famille), qui alourdit lui aussi le fardeau administratif des employeurs en touchant certains enjeux similaires au projet de loi à l'étude.

Notre recherche auprès des employeurs du Québec identifie clairement les contraintes liées au fardeau administratif et financier entourant la main-d'œuvre et sa gestion si plusieurs des mesures proposées dans le présent projet de loi sont adoptées. À titre d'illustration, la question des remplacements temporaires, peu importe les motifs, devient plus complexe car elle ajoute les contraintes proposées à l'égard des agences de placement. Aussi, une analyse plus poussée des impacts du présent projet de loi serait de mise, en tenant compte de particularités sectorielles ou régionales.

Par exemple, les entreprises offrant aujourd'hui des régimes de retraite ou des avantages sociaux différenciés sont en général des entreprises de l'économie plus traditionnelle, notamment du secteur manufacturier. Une grande partie de ces employeurs ont recours à des agences de placement, offrent des salaires élevés et de très bonnes conditions d'emploi, sont souvent situés en région et doivent affronter une concurrence internationale, tant pour leur offre de produits et services que pour l'attraction de nouveaux investissements. Il existe déjà une certaine fracture entre des secteurs soumis à un ensemble de réglementations et d'autres menant leurs activités dans un cadre différent. Or ce projet de loi creuse davantage cette fracture. Ces secteurs représentent de gros employeurs, et leurs activités peuvent être délocalisées, ou carrément cesser si les entreprises ne sont plus en mesure d'être concurrentielles. À quoi bon améliorer les conditions d'emploi si cela entraîne plutôt leur disparition?

Dans l'économie de plus en plus concurrentielle et mouvante découlant des phénomènes technologiques et démographiques, les employeurs québécois doivent être en mesure de rivaliser avec les juridictions concurrentes, notamment sur la question des conditions de travail. Si l'encadrement législatif devient trop restrictif, il est clair qu'il deviendra plus difficile d'attirer des investissements entraînant la création et le maintien d'emplois, et que les entreprises déjà établies ici seront limitées dans leur capacité de croître.

Annexe 1 - Les normes du travail au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes

Disposition	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Fédéral
Salaire minimum	12 \$ au 1 ^{er} mai 2018 (12,45 \$ en mai 2020)	14 \$ (15 \$ en janvier 2019)	13,60 \$ (15 \$ en octobre 2018)	11,35 \$ au 1 ^{er} mai 2017	S.O.
Heures supplémentaires (mode de rémunération)	Majoré de 50 % après la semaine normale de travail, 40 heures.	Majoré de 50 % après la semaine normale de travail, 44 heures.	Majoré de 50 % après 8 heures par jour ou 44 heures par semaine.	Majoré de 50 % après 40 heures par semaine ou 8 heures par jour. Majoration de 100 % après 12 heures par jour.	Majoré de 50 % après la semaine normale de travail, 40 heures ou 8 heures par jour.
Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires	Possible	Possible	Possible	Aucune disposition	Aucune disposition
Jours fériés	Huit	Neuf	Neuf	Dix	Neuf

(Nombre et conditions d'admissibilité)	Aucune condition d'admissibilité	Aucune condition d'admissibilité		Le salarié doit être employé chez l'employeur depuis les 30 derniers jours et avoir travaillé 15 des 30 derniers jours.	Le salarié doit avoir 30 jours de service continu.
Congés annuels payés	Après 1 an de service : 2 semaines de vacances Plus de 5 ans : 3 semaines ⁴	Après 1 an de service : 2 semaines de vacances Plus de 5 ans : 3 semaines	Après 1 an de service : 2 semaines de vacances Plus de 5 ans : 3 semaines	Après 1 an de service : 2 semaines de vacances Plus de 5 ans : 3 semaines	Après 1 an de service : 2 semaines de vacances Plus de 6 ans : 3 semaines
Absences et congés pour raisons familiales et parentales (obligations familiales)	10 jours	10 jours (si plus de 50 employés)	5 jours	5 jours	s.o. ⁵

⁴ Les employés qui ont terminé au moins un an de service, mais qui n'ont pas encore droit à trois semaines de vacances payées peuvent prendre une semaine de vacances supplémentaire non rémunérée.

⁵ Pas d'absences ni congés pour raisons familiales et parentales; toutefois, il existe le congé de soignant et le congé en cas de maladie grave.

Congé de maternité (Durée)	18 semaines Prolongation possible : oui Condition : aucune durée de service requise	17 semaines Condition : 13 semaines de service continu	16 semaines Condition : 90 jours de service continu	17 semaines Prolongation : oui, maximum de 6 semaines Condition : aucune durée de service requise	17 semaines Prolongation possible : oui Condition : 26 semaines de service continu
Congé de paternité (Durée)	5 semaines	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
Congé parental (Durée)	52 semaines	35 ou 37 semaines	62 semaines	34 ou 37 semaines	63 semaines
Congé de maladie (personnel) (Durée et conditions d'admissibilité)	26 semaines non rémunérées sur une période de 12 mois (maladie, accident) - 104 semaines non rémunérées (acte criminel)	10 jours non rémunérés par année civile Être au service d'une entreprise comptant normalement 50 employés ou plus.	16 semaines	s.o.	17 semaines non rémunérées Admissibilité : 3 mois de service continu.

	Admissibilité : 3 mois de service continu Congé				
Recours pour harcèlement psychologique	Admissibilité : tout salarié	La LSST de l'Ontario contient quelques dispositions sur le harcèlement et la violence (partie III.0.1).	Aucune disposition	Aucune disposition	Admissibilité : tout salarié
Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	Admissibilité : 2 ans de service continu	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Admissibilité : 1 an de service continu



WWW.CPQ.QC.CA

Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161
ou 1 877 288-5161
Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca