



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

Quelques réflexions sur la « réforme » proposée

Dalia Gesualdi-Fecteau

Professeure

Département des sciences juridiques

UQAM

SAGE
UQAM
31 mai 2018

Propos introductifs

- Le PL 176 a été déposé en 16 mars 2018 et suggère notamment:
 - « Le projet de loi oblige les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis et prévoit la mise en place d'une réglementation les concernant. Il rend passible d'une sanction pénale une entreprise qui retient les services d'une telle agence ne détenant pas de permis. En outre, les agences de placement de personnel et les entreprises clientes qui retiennent les services de celles-ci seront dorénavant solidairement responsables envers le salarié des obligations pécuniaires fixées par la Loi sur les normes du travail. »
 - « Également, le projet de loi interdit que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés, de même qu'il interdit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés. »
 - De plus, le PL 176 prévoit différentes dispositions visant à mieux « protéger » les personnes embauchées via des programmes de migration temporaire

L'encadrement des activités des agences de location de personnel

- Les enjeux
 - Des personnes salariées faisant face à une somme importante d'incertitude
 - La question de l'identification de l'employeur: un enjeu se posant autant en milieu syndiqué et non-syndiqué
 - La reconnaissance de la responsabilité conjointe et solidaire de l'entreprise cliente et de l'agence de location de personnel
 - Les disparités de traitement: qu'entend-on par « traitement »?
 - L'interdiction des frais imposés aux personnes salariées par les agences et les clauses restrictives d'emploi

L'encadrement des activités des agences de location de personnel (suite)

- Le contenu du PL 176
 - Les disparités salariales fondées sur le statut d'emploi seront désormais interdites
 - Une agence de placement de personnel ne pourra 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
 - Les agences devront obtenir un permis et les entreprises clientes ne pourront **sciemment**, retenir les services d'une agence de placement de personnel qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission
 - Une entreprise cliente qui contreviendrait à cette disposition pourrait être passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000

L'encadrement des activités des agences de location de personnel (suite)

- Le contenu du PL 176 (suite)
 - C'est par règlement que sera déterminé ce qui constitue une agence de placement de personnel:
 - Ce règlement établira également des catégories de permis, fixera « la durée de la validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son renouvellement et à l'exercice des activités qu'il permet » ainsi que « les mesures administratives applicables en cas de défaut de respect des conditions, restrictions et interdictions prévues »
 - Finalement, c'est également dans ce règlement que l'on envisagera les obligations incombant à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une agence
 - Le PL 176 prévoit la responsabilité solidaire entre l'agence et son client pour les obligations pécuniaires

L'interdiction des disparités de traitement visant les régimes de retraite et autres avantages sociaux

- Les enjeux
 - Corriger l'interprétation jurisprudentielle restrictive de l'article 87.1 LNT
 - Les effets indirects et pervers possibles
- Le contenu du PL 176
 - Sera également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement
 - MAIS! Cette disposition ne s'appliquera pas à une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche qui existait au moment de l'entrée en vigueur du PL 176.

Les dispositions concernant les travailleurs étrangers temporaires

- Les enjeux
 - Des personnes salariées dont la prestation de travail est régulée par le droit du travail et le droit de l'immigration
 - Des personnes salariées composant avec différentes contraintes:
 - Caractère temporaire et conditionnel de leur séjour professionnel
 - Isolement social et linguistique
 - Des pratiques de recrutement problématique, mais intervenant à l'étranger

Les dispositions concernant les travailleurs étrangers temporaires (suite)

- Le contenu du PL 176
 - L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire devra informer sans délai la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ. L'employeur devra de plus consigner ces informations dans le système d'enregistrement ou le registre qu'il tient conformément au règlement pris en application de l'article 29.
 - Si, après enquête, la CNESST a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle pourra, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.
 - Il sera formellement interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.
 - Il sera interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

En guise de conclusion

- Un pas vers la bonne direction? Oui...mais.
- Quid de l'exclusion de travailleurs et travailleuses de différentes protections prévues à la *Loi sur les normes du travail* et au *Règlement sur les normes du travail*?
- La centralité du rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour les personnes non syndiquées (CNESST)
 - La CNESST aura-t-elle le moyen des ambitions mises de l'avant dans ce projet de loi?