

**LA PERSPECTIVE DE  
MANUFACTURIERS ET EXPORTATEURS DU QUÉBEC  
SUR LE**

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

Loi sur les normes du travail  
(Chapitre N-1.1, a. 92.7)

Déposé par  
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

27 Mai 2019

© Manufacturiers et Exportateurs du Québec, 2019

## 1. OBJET DE NOTRE MÉMOIRE

Le projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires a été publié le 10 avril à la Gazette officielle du Québec pour une période de consultation publique de 45 jours.

Ce projet de règlement fait suite à la sanction, le 12 juin 2018, de 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). Cette loi introduisait dans la Loi sur les normes du travail plusieurs mesures pour améliorer les conditions des travailleurs d'agences qui sont particulièrement vulnérables en raison de la précarité des emplois qu'ils occupent. Le projet de règlement entraînera l'entrée en vigueur de ces mesures.

Notre mémoire propose diverses modifications à apporter au projet de règlement.

## 2. PRÉSENTATION DE MEQ

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) est une association dont la mission est d'améliorer l'environnement d'affaires et d'aider les entreprises manufacturières et exportatrices à être plus compétitives sur les marchés locaux et internationaux. MEQ est une division de Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), la plus importante association commerciale et industrielle au pays fondée en 1871.

Nous représentons 1 100 entreprises. Nos membres se retrouvent à travers tout le Québec, dans tous les secteurs d'activités.

Il est possible d'obtenir plus d'informations sur MEQ au [MEQ.CA](http://MEQ.CA)

## 3. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBÉCOIS

Le Québec continue à faire face à une pénurie de main-d'œuvre. Nous avons constaté ds 2018 un allongement du temps requis pour combler les postes vacants. Ainsi, le nombre de postes vacants de longue durée (90 jours et plus) a bondi de 10,955 à 17,070 (+59 %) entre les troisièmes trimestres de 2017 et de 2018, pour tous les secteurs d'activités au Québec.<sup>1</sup>

Au quatrième trimestre de 2018, 17 105 postes étaient à combler spécifiquement dans le secteur manufacturier québécois<sup>2</sup> et une grande proportion des postes à combler un diplôme d'étude secondaire ou moins.

- 60 % requéraient un niveau de secondaire 5 et moins
- 40 % exigeaient un DEP, DEC ou plus.

<sup>1</sup> Commission des partenaires du marché du travail du Québec, janvier 2019.

<sup>2</sup> Statistique Canada : Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2018.

Le manque de travailleurs constitue un défi constant pour les manufacturiers, qui, faute de main-d'œuvre, retardent de plus en plus leurs projets d'investissement.

La pénurie de main-d'œuvre est réelle. Les entreprises doivent rivaliser d'efforts pour recruter et maintenir en poste des travailleurs dans le secteur manufacturier et industriel. Que l'on soit une grande entreprise en région éloignée, ou que l'on soit une petite entreprise en périphérie urbaine, il faut offrir de bonnes conditions et rivaliser d'imagination pour recruter et maintenir en poste une main-d'œuvre de plus en plus rare.

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises ont recours à plusieurs moyens, notamment :

- Agences de placement
- Immigration
- Automatisation
- Femmes
- Jeunes

La pénurie amène aussi les entreprises à se départir de certaines tâches ou fonctions à l'interne afin de sous-traiter ces opérations à d'autres entreprises.

Notre mémoire va donc se concentrer sur deux points en lien avec la pénurie de main-d'œuvre, et qui sont concernés dans le projet de règlement, soit l'utilisation d'agence et l'immigration.

#### **4. LE RECOURS AUX AGENCES DE PLACEMENT PAR LES MANUFACTURIERS QUÉBÉCOIS**

Au cours de la dernière année, nous avons sondé nos membres en continu quant à leur modèle d'affaires et leur recours aux agences de placement, et plus particulièrement récemment, quant à leur appréciation du projet de règlement.

Les agences de placement recrutent les ressources, les assignent temporairement à un client, facturent le client pour les heures travaillées et le service d'agence, et sont responsables de verser la rémunération aux travailleurs. Elles ne sont pas responsables de réaliser des travaux chez le client ni encadrer le travail chez le client.

À ce titre, les agences de placement concluent un contrat de services avec leurs clients, mais il s'agit de services de recrutement, de placement et de gestion des ressources humaines, pour que l'entreprise puisse se concentrer sur son activité de base. Les agences ne sont donc pas des sous-traitants de leurs clients pour exercer directement une partie des activités de ces clients, que ces activités soient principales ou accessoires.

Dans ce contexte, nous constatons que les manufacturiers utilisent les agences de placement typiquement pour répondre aux trois besoins suivants :

### 1. Palier à une pénurie de main-d'œuvre chronique

Nos membres utilisent de plus en plus les agences de placement pour répondre à des besoins permanents de main-d'œuvre. En effet, les entreprises en région par exemple n'arrivent pas à avoir accès localement à des bassins de main-d'œuvre suffisants. Plusieurs retiennent les services d'agences de placement qui recrutent à Montréal et mobilisent des navettes pour les amener à tous les jours à leurs usines.

Les entreprises préféreraient de loin embaucher ces travailleurs de façon permanente, et éventuellement leur offrir plusieurs opportunités de développement et de croissance au sein de leurs organisations.

### 2. Remplacement temporaire d'une ressource

Typiquement, les manufacturiers vont retenir les services d'une agence pour un remplacement temporaire (par exemple, pour cause de maladie ou de congé de maternité) ou lors d'une hausse de production pour une courte ou moyenne période non récurrente. Dans ce contexte, et sachant que le service est ponctuel et temporaire, les manufacturiers s'attendent à payer des frais additionnels à une agence.

### 3. Recours à des expertises pointues et temporaires

Le placement temporaire répond donc ici à des enjeux d'expertise. Par exemple, dans le secteur des papeteries, lorsqu'il faut construire divers éléments de sécurité, tel que des gardes pour sécuriser des machines, des passerelles et autres, pour répondre aux exigences de la CNESST :

- Pour les construire, il faut des connaissances techniques en soudure et bien maîtriser les diverses règlementations et normes de la CNESST.
- Une papetière ne pourrait pas confier ce projet à un de ses mécaniciens réguliers, car cela ralentirait les opérations régulières reliées à l'entretien des équipements, mais, surtout, l'expertise requise pour la construction de ces éléments est spécifique à la soudure seulement, ce qui ne représente que 5 à 10 % des tâches normalement effectuées par un mécanicien d'usine et qu'en plus, le mécanicien ne possède pas l'ensemble des connaissances techniques et spécifiques requises pour réaliser le contrat.
- L'entreprises aura alors recours à une agence ou à une firme de sous-traitance spécialisée dans le domaine pour la construction de ces éléments de sécurité.
- Dans ce type de cas, on note qu'il n'y a pas de travailleur équivalent dans l'entreprise et pas de comparable au niveau des pratiques de rémunération. En effet, les mécaniciens internes possèdent des compétences plus variées et moins spécifiques alors que les sous-traitants ne sont pas habilités pour faire l'ensemble des tâches effectuées par les mécaniciens de l'entreprise.
- On recourt aussi aux agences pour d'autres types de travailleurs spécialisés, qui ne sont pas requis sur une base annuelle, tels que les mécaniciens, électrotechniciens ou encore mécaniciens de machinerie fixe par exemple.

## 5. LE RECOURS AUX SOUS-TRAITANTS

Les agences de placement offrent des services très différents des sous-traitants ou entrepreneurs. Lorsque les entreprises confient la réalisation de travaux ou mandats spécialisés, elles ne font pas appel à des agences de placement. Elles font appel à des sous-traitants qui ont une expertise spécifique que l'entreprise ne détient pas.

À cet égard, voici quelques exemples de contrats types donnés en sous-traitance dans le secteur manufacturier :

- services industriels, ex : les *shut-down* dans les papeteries ou la fermeture de sites dans les grandes entreprises. Ces *shut-down* annuels sont souvent planifiés un an à l'avance, par équipement (ex : une machine à papier). La demande en main-d'œuvre est forte et pour une durée limitée dans le temps : 250 personnes pour 4 semaines, avec des cartes de métier, dont plusieurs mécaniciens et électrotechniciens. Le contrat est donné en mode clé en main, à un sous-traitant.
- entretien léger, ex : nettoyage de bureaux
- mandats professionnels; ex : impartition de services informatique ou de génie
- mandats-conseils; ex. : droit, recherche de marché, publicité, comptabilité

Les ressources utilisées sont sous l'entière responsabilité du sous-traitant, qui a négocié un contrat de service avec le manufacturier et est responsable de l'exécution des travaux en tout ou en partie selon le besoin spécifique.

On comprend que ces sous-traitants offrent différents services pour lesquels le manufacturier n'a pas l'expertise ni les ressources internes.

Le projet de règlement doit clairement exclure les sous-traitants.

## 6. UN PRINCIPE FONDAMENTAL : NE PAS NUIRE À LA COMPÉTITIVITÉ DU SECTEUR MANUFACTURIER

Le secteur manufacturier québécois compte 23,238 entreprises, dont 1000 embauchent plus de 100 personnes. Ces 1000 entreprises emploient près de 50 % de la main-d'œuvre manufacturière, soit près de 250,000 personnes à elles seules.<sup>3</sup>

De 2007 à 2017, les investissements canadiens aux États-Unis ont constamment augmenté, alors que les investissements américains au Canada ont constamment diminué.

Au cours des cinq dernières années, c'est au Canada que la croissance de l'investissement en capital le Canada a été la plus faible, soit trois fois moins que la moyenne des pays de l'OCDE.

Depuis 2017, le contexte commercial avec les États-Unis est instable. Les tarifs ajoutés à l'acier et à l'aluminium ont ébranlé la compétitivité des entreprises, augmenté les coûts et créé beaucoup

---

<sup>3</sup> Voir l'Annexe 1.

d'instabilité pour les investissements – rien pour modifier notre positionnement par rapport aux données ci-haut mentionnées.

La pénurie de main-d'œuvre rend difficile l'atteinte de résultats, et encore une fois impose de s'adapter, en travaillant avec les agences de placement pour répondre à des besoins permanents.

Le recours aux agences ne doit pas être un frein à la compétitivité des entreprises qui doivent déjà faire face à cette pénurie ou si les conditions économiques devenaient plus complexes ou difficiles.

La solution n'est pas tant de les obliger à augmenter leurs frais variables ni à accroître leurs charges administratives, mais plutôt de leur donner accès à la main-d'œuvre dont elles ont besoin afin de leur permettre de répondre à la demande, assurer une croissance, augmenter leur productivité et leur compétitivité.

## 7. RECOMMANDATIONS

Les membres de Manufacturiers et Exportateurs du Québec déposent les recommandations ci-dessous.

### 7.1. MIEUX DÉFINIR L'ARTICLE 1 AFIN DE LE LIMITER AUX VRAIES AGENCES

Nous croyons que les définitions proposées sont démesurément générales et englobent des situations qui ne devraient pas être visées.

En effet, les termes de ces définitions font en sorte qu'une entreprise devient une agence assujettie si de manière occasionnelle ou ponctuelle, elle recrute, place ou gère du personnel ou une personne employée appelée à aller travailler chez une autre entreprise.

Le projet identifie comme agence une personne, société ou identité dont l'une des activités est la location de personnel. Cette proposition est floue et englobe des entreprises qui ne sont clairement pas des agences de personnel, mais plutôt qui offrent une expertise technique spécifique comme par exemple des services professionnels, informatiques, légaux, génie, etc. Il arrive fréquemment en effet que des firmes de cette nature dépêchent des ressources chez des clients pour effectuer des mandats de toutes sortes.

Si les définitions contenues au projet de règlement n'étaient pas modifiées, il apparaît que ces firmes ou entreprises, dont les activités principales ne sont pas le placement de personnel mais bien la fourniture de services, pourraient devenir des agences assujetties.

Afin de devenir une agence assujettie, nous soumettons que le recrutement, le placement ou la gestion de personnel devraient être le secteur d'activités de cette agence :

- Ainsi, il est présentement prévu qu'une « *agence de placement de personnel* » est 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.

- De plus, il spécifie qu'une « *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;

Il est révélateur que les définitions prévues par la Loi sur les impôts (chapitre I-3) réfèrent plutôt à l'exploitation d'une « *entreprise dont les activités consistent à offrir des services de placement ou de location de personnel* » et qu'un contrat de services de placement ou de location de personnel désigne « *un contrat conclu entre une agence de placement de personnel et un client qui prévoit des services de placement ou de location de personnel qui consistent à fournir les travailleurs nécessaires permettant de combler les besoins temporaires de main-d'œuvre du client (...)* » (article 1079.8.25 de cette Loi).

**Nous recommandons au législateur d'ajouter au moins les précisions suivantes :**

- Remplacer les termes « dont au moins l'une des activités » par « dont les activités consistent à offrir des services de placement ou de location de personnel »;
- Exclure clairement toutes les situations de type sous-traitance, mandats, ou contrats spécialisés où le sous-traitant prend responsabilité pour des travaux en tout ou en partie, tout en mettant sur pied une équipe de travail ou bénéficie du libre choix des moyens d'exécution du contrat;
- Toute autre disposition qui assurera cette parfaite clarté et évitera des ambiguïtés quant au champ d'application du règlement mais également des dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail*.

Les changements permettront aux manufacturiers qui utilisent des firmes de professionnels et des services de sous-traitance de maintenir leur modèle d'affaire et de continuer à investir dans l'amélioration de leur productivité et de leur compétitivité.

## **7.2. PERMETTRE DE MODULER LES TAUX HORAIRE**

En vertu de l'article 41.2 de la Loi sur les normes de travail, lequel entrera en vigueur à compter de l'adoption par le gouvernement d'un règlement portant sur l'encadrement des agences de placement, les agences de placement devront dorénavant rémunérer les employés d'agence à un taux égal à celui consenti aux employés du client qui effectuent les mêmes tâches et dans le même établissement.

Nous y voyons deux conséquences :

- cela augmentera les coûts associés aux employés des agences et risque de diminuer la compétitivité des entreprises en contexte de pénurie de main d'œuvre;

- cela pourrait mener à une complexité d'analyse de postes ainsi que de collecte, de gestion et de conservation d'information confidentielle, relativement aux salaires en entreprise, le tout afin de permettre aux agences et à leurs clients de démontrer qu'ils n'ont pas contrevenu à ce nouvel article 41.2 de la Loi;

Chez les grandes entreprises, les conditions d'emploi sont bonnes et les conventions collectives négociées avec précision. Certains employeurs offrent les mêmes conditions salariales aux travailleurs d'agence qu'aux gens faisant exactement le même poste (aux conditions d'entrée) – c'est là une manière pour eux de les recruter et maintenir au travail.

D'autres employeurs nous ont expliqué qu'ils n'offrent pas les mêmes conditions que les employés réguliers, dû au fait que les travailleurs d'agence n'ont pas la connaissance fine de l'entreprise qui leur permet d'être aussi efficaces que les autres; ils exigent plus de supervision; il n'y a aucune garantie que ce travailleur reviendra le lendemain, ce qui empêche de planifier des projets et augmente le coût de leur formation. Les critères de différenciation sont :

- les années de services ou l'ancienneté des employés de l'agence, selon les paramètres que l'agence a établis pour ses employés ;
- les formations ou expériences moindres de l'employé de l'agence par rapport à celles exigées par la cliente pour ses employés.

Dans d'autres entreprises, il y a de nouveaux besoins (par exemple, lors de la préparation d'une transition 4.0 ou lors de travaux spéciaux) et il n'y a pas de travailleur équivalent dans l'entreprise, ni de comparable au niveau des pratiques de rémunération.

Il existe donc différentes pratiques parmi les manufacturiers. Par ailleurs, il est impensable que les entreprises aient à se lancer dans des études comparatives et à dévoiler les salaires individuels des travailleurs (information confidentielle). Les salaires de comparaison ne pourraient être que pour des salaires niveau d'entrée pour des postes existants.

Dans ce contexte, **nous recommandons donc de moduler les taux horaires et, ainsi, qu'une différence de taux de salaire demeure autorisée.**

### **7.3. RETIRER LA NOTION DE RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE DE L'AGENCE ET DE L'ENTREPRISE CLIENTE**

La portée du 2e alinéa de l'article 95 de la Loi sur les normes du travail soulève des questionnements.

Le projet lie également les agences et les entreprises clientes en les tenant «solidairement responsables» des obligations pécuniaires. Ces obligations comprennent: les salaires, jours fériés, heures supplémentaires et congés annuels, qui seront dorénavant une responsabilité partagée.

Présentement, le travailleur qui se verrait refuser un salaire, des vacances ou une rémunération d'heures supplémentaires peut entreprendre des recours envers son employeur, soit l'agence à laquelle il était



rattaché. La structure en place ne permet pas qu'un travailleur soit oublié, mettant en question l'utilité des changements proposés.

Sachant que l'entreprise n'est pas l'employeur des travailleurs de l'agence, l'entreprise ne devrait pas être tenue responsable des obligations financières de l'agence envers ses employés. L'encadrement proposé par le projet de loi, qui inclut l'utilisation d'une licence, devrait être suffisant pour permettre à l'employé d'avoir un recours efficace et utile contre son employeur – en l'occurrence l'agence.

On se demande également quel sera l'impact sur les entreprises dont les agences sont incorporées hors Québec : seront-elles solidaires d'elle aussi, alors qu'elles n'ont pas d'influence ni d'emprise sur leurs pratiques à l'étranger? Comment une entreprise québécoise pourra s'assurer de la mise en vigueur de la réglementation à l'extérieur de ces frontières. Qui devra parrainer le permis de travail pour les travailleurs étrangers? Qui devra remplir les obligations fiscales de l'employeur et celles relatives à la sécurité sociale? Cette situation deviendra rapidement démesurément complexe.

Les manufacturiers ne peuvent se permettre de dédier autant de temps à des démarches administratives, afin de ne pas affecter leur compétitivité.

**Nous recommandons de retirer la notion de responsabilité solidaire.**

#### **7.4. PRÉCISER LES CONDITIONS DE RETRAIT DE PERMIS ET LES AVIS AUX CLIENTS**

Le projet de règlement ne précise pas d'étapes aux fins de l'émission d'avis de non-conformité (voir les articles 14 en cas de non renouvellement ainsi que 34 et suivants du projet de règlement).

Or, il devrait y en avoir, afin d'éviter qu'un manufacturier apprenne sans préavis que son agence a fermé et qu'il perde du jour au lendemain les travailleurs que celle-ci lui fournissait.

Depuis 2016, les agences de placement de personnel ont l'obligation de détenir une attestation de Revenu Québec valide et de la remettre à leurs clients pour la conclusion de contrats de services de placement ou de location de personnel. Les clients de ces agences, quant à eux, sont tenus d'obtenir de ces dernières une copie de cette attestation, de s'assurer qu'elle est valide et d'en vérifier l'authenticité. Si on ne modifie pas le règlement, des avis de non-conformité pourraient être émis sans que les clients soient au courant des difficultés de l'agence. Il y a donc risque que l'agence perde son permis d'opération sans que le client ait la possibilité de gérer le risque de perte de ressources humaines.

**Nous recommandons que le règlement prévoie :**

- La transmission de deux avis de non-conformité, chacun d'une durée de 10 jours ouvrables et répondant aux exigences de l'article 5 de la *Loi sur la justice administrative*, afin de permettre à l'agence de remédier aux manquements et à défaut, de soumettre ses observations dans les 10 jours ouvrables suivant l'expiration de second avis, avant décision par la Commission dans les 30 jours selon les termes proposés par le règlement;

- Une obligation, pour l'agence, d'aviser son client en lui transmettant dès réception copie de tout avis de non-conformité avec un formulaire établi par le règlement et prévoyant les étapes et délais permettant à l'agence de remédier aux manquements identifiés.

### **7.5. DIMINUER LES EXIGENCES ADMINISTRATIVES, CLARIFIER LA DATE DE MISE EN APPLICATION ET PRÉVOIR UNE CLAUSE TRANSITOIRE**

Le projet augmente le poids administratif qui incombera désormais aux entreprises. L'article 20 ainsi que les dix-sept (17) nouvelles formalités du projet devraient être allégés ou éliminés. En plus, ces nouvelles formalités requises apporteront sans aucun doute de nouveaux frais aux agences de placement qui seront reportés assurément vers l'entreprise cliente.

Il faut aussi clarifier la date de mise en application et exclure du règlement les dossiers actifs avant la date d'entrée en vigueur.

Finalement, afin de faciliter la transition et la conformité des manufacturiers, notamment des PME, nous recommandons que le gouvernement permette une période de transition de douze mois, ce qui donnera du temps aux parties visées de s'ajuster, qu'il communique efficacement les changements et qu'il offre un soutien financier, ou un soutien technique, aux PME qui ont peu ou pas de responsable en gestion des ressources humaines.

**Nous recommandons donc de :**

- **Diminuer les exigences administratives;**
- **Clarifier la date de mise en application;**
- **Prévoir une clause transitoire de douze mois.**

### **7.6. S'ATTAQUER AUX CAUSES DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE**

Pour les manufacturiers, il est primordial de trouver rapidement des solutions à la pénurie de main d'œuvre. Nous ne voulons plus voir, par exemple, des entreprises faire venir quotidiennement par autobus des travailleurs de Montréal; ou encore, remettre leurs projets d'investissement ou d'innovation faute de main d'œuvre.

Nous demandons donc au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de se coordonner avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère Emploi et Développement Social Canada ainsi qu'avec le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada de se coordonner pour:

- Faciliter et accélérer les délais de traitement des demandes de permis de travail temporaire;
- Augmenter le nombre de travailleurs temporaires étrangers admis;
- Augmenter le nombre d'immigrants permanents accueillis annuellement;
- Encourager les travailleurs temporaires à immigrer de manière permanente;

- Accélérer les processus de reconnaissance des qualifications et de l'expérience étrangère;
- Favoriser la régionalisation de l'immigration et l'intégration de la main d'œuvre, dont spécialement les services aux entreprises et municipalités qui désirent accueillir des travailleurs étrangers (services sociaux, transport, intégration des enfants) – incluant de l'aide technique et financière.

**Nous recommandons donc de s'attaquer aux causes de la pénurie de main d'œuvre.**

## **8. CONCLUSION**

Sans main d'œuvre, les manufacturiers ont de la difficulté à réaliser leurs projets; ils doivent recourir à des stratégies spéciales pour recruter, former et retenir de la main d'œuvre. Cela a un impact direct sur leur compétitivité.

Dans ce contexte, les manufacturiers québécois sont nombreux à se tourner vers les services des agences de placement pour des besoins permanents. Celles-ci offrent une solution temporaire, qui n'est pas toujours idéale puisqu'elle vient ajouter des coûts importants aux manufacturiers. De plus, l'utilisation de ressources temporaires entraîne une qualité inférieure de production, ce qui entraîne également des coûts additionnels.

Le projet de règlement sur les agences ne doit en aucun cas mener à des coûts ou à des contraintes additionnelles aux manufacturiers.

Nous recommandons de :

### **1. À l'article 1, ajouter au moins les précisions suivantes :**

- Remplacer les termes « dont au moins l'une des activités » par « dont les activités consistent à offrir des services de placement ou de location de personnel »;
- Exclure clairement toutes les situations de type sous-traitance, mandats, ou contrats spécialisés où le sous-traitant prend responsabilité pour des travaux en tout ou en partie, *tout* en mettant sur pied une équipe de travail ou bénéficie du libre choix des moyens d'exécution du contrat;
- Toute autre disposition qui assurera cette parfaite clarté et évitera des ambiguïtés quant au champ d'application du règlement mais également des dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail*.

### **2. Moduler les taux horaires et, ainsi, qu'une différence de taux de salaire demeure autorisée.**

### **3. Retirer la notion de responsabilité solidaire.**



MANUFACTURIERS  
& EXPORTATEURS  
DU QUÉBEC

#### 4. Prévoir :

- La transmission de deux avis de non-conformité, chacun d'une durée de 10 jours ouvrables et répondant aux exigences de l'article 5 de la *Loi sur la justice administrative*, afin de permettre à l'agence de remédier aux manquements et à défaut, de soumettre ses observations dans les 10 jours ouvrables suivant l'expiration de second avis, avant décision par la Commission dans les 30 jours selon les termes proposés par le règlement;
- Une obligation, pour l'agence, d'aviser son client en lui transmettant dès réception copie de tout avis de non-conformité avec un formulaire établi par le règlement et prévoyant les étapes et délais permettant à l'agence de remédier aux manquements identifiés.

#### 5. Diminuer les exigences administratives, clarifier la date de mise en application; prévoir une clause transitoire de douze mois.

#### 6. S'attaquer aux causes de la pénurie de main d'œuvre.

Malgré tout, les agences de placement répondent à un besoin pressant des entreprises, besoin qui s'atténuera au fur et à mesure que l'immigration permanente comblera les besoins en main d'œuvre. C'est pourquoi nous proposons au gouvernement de rapidement procéder aux améliorations suggérées sur l'immigration.

Finalement, Manufacturiers et Exportateurs du Québec encourage le gouvernement à adopter une vision à 360 degrés dans la mise en place du règlement, mais aussi de toute autre politique ou règlement.

D'une part, le gouvernement veut stimuler l'investissement dans le secteur manufacturier, encourager la création d'emplois payants et augmenter nos exportations, mais, d'autre part, il met en place des règlements qui augmentent la facture pour les manufacturiers, comme le projet de règlement sur les agences de placement.

D'une part, il travaille à l'allègement réglementaire, mais d'autre part, il complexifie l'immigration ou la gestion de la main d'œuvre.

C'est clair qu'une vision à 360 degrés est requise sur les politiques et règlements pour aider les manufacturiers à continuer à investir et à générer de l'emploi, partout au Québec.

Nous serons heureux de travailler avec le gouvernement pour trouver, avec lui, les manières de faire les plus optimales.

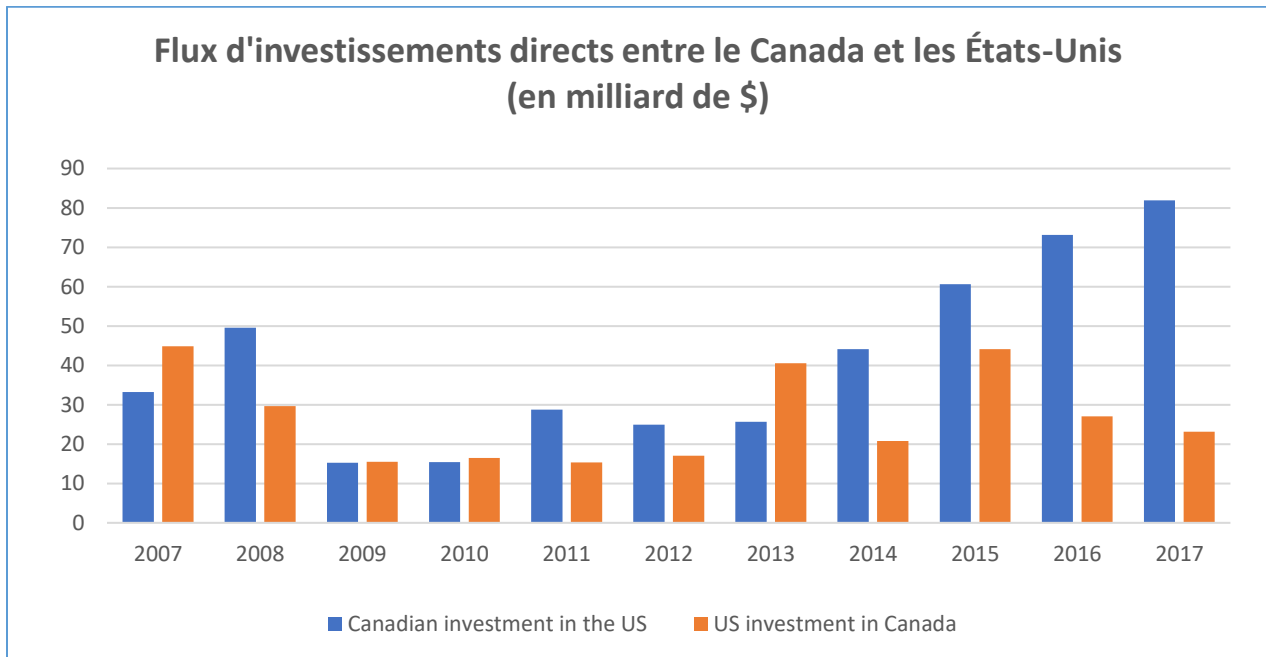
#### 9. POUR AVOIR PLUS D'INFORMATION

Véronique Proulx  
Présidente-directrice générale  
[veronique.proulx@meq.ca](mailto:veronique.proulx@meq.ca)  
514-866-7774, poste 2125

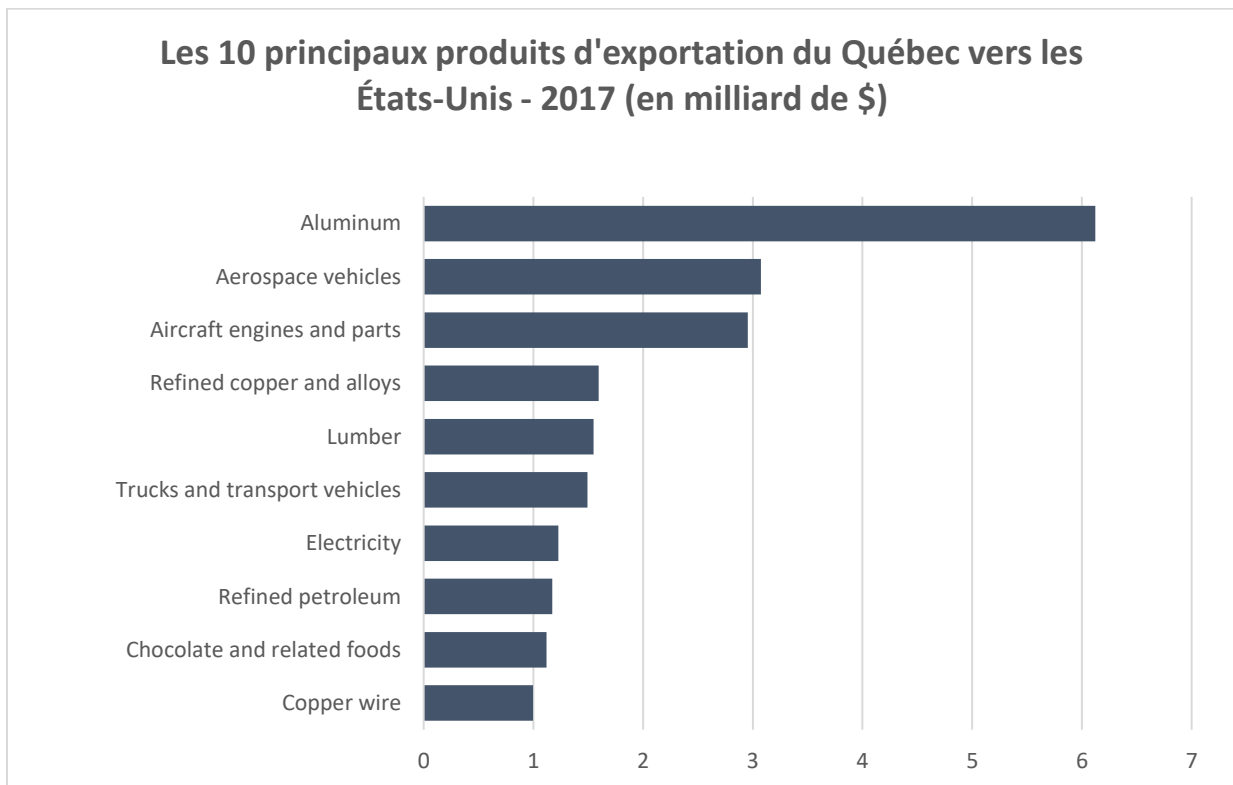
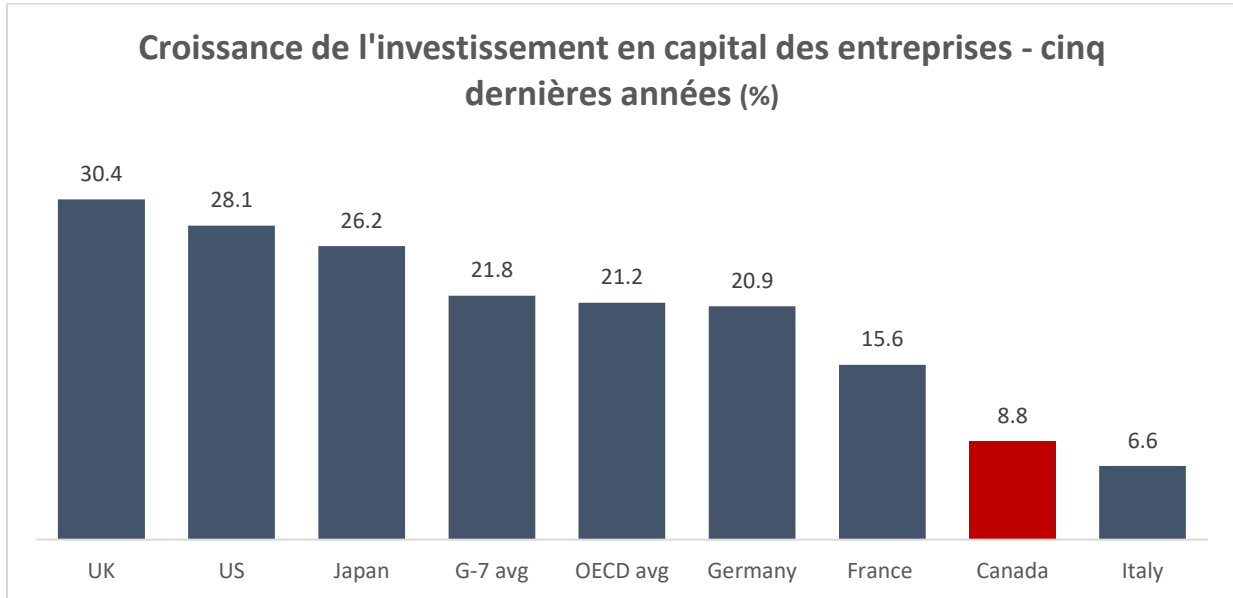
## ANNEXE 1: L'APPORT ÉCONOMIQUE DU SECTEUR MANUFACTURIER<sup>4</sup>

### Impact du secteur manufacturier

L'IMPACT DU MANUFACTURIER:	CANADA	QUÉBEC
Nombre d'établissements:	92,752	23,981
Ventes totales:	\$686.6 milliards	\$165.2 milliards
Contribution au PIB:	10.4%	14%
Emplois directs:	1,731,550	488,260
Masse salariale:	\$120.2 milliards	\$32.6 milliards
Prime salariale:	109.4% milliards	111% du salaire moyen
Contribution aux exportations:	64.8%	88.5%
Investissements en capital (intentions 2019)	\$19.1 milliards	\$4.8 milliards



<sup>4</sup> Source: Manufacturiers et Exportateurs du Canada, données internes, 1er mai 2019.



## **ANNEXE 2: NOS DEMANDES SUR L'IMMIGRATION**

Dans le cadre de notre mémoire sur le projet de loi 9, nous recommandions, le 27 février dernier :<sup>5</sup>

1. Mieux sélectionner :
  - 1.1. Mettre en place le système de déclaration d'intérêt (SDI) le plus rapidement possible
  - 1.2. Abaisser le niveau de français exigé
2. Accélérer les délais de traitement et augmenter les seuils d'immigration
3. Favoriser la régionalisation durable des immigrants
  - 3.1. S'assurer d'un déploiement régional du MIDI adéquat dans les différentes régions du Québec
  - 3.2. Arrimer le déploiement de l'accompagnement du parcours du travailleur avec celui des entreprises
  - 3.3. Supporter les municipalités dans leurs enjeux d'accueil des nouveaux arrivants au niveau des problématiques de transport et d'accès au logement
4. Clarifier les attentes et les obligations des employeurs dans l'intégration
5. Traiter en priorité les demandes pour lesquelles les immigrants sont déjà en emploi au Québec

---

<sup>5</sup> Source : «La perspective de Manufacturiers et Exportateurs du Québec sur le Projet de loi 9», 27 février 2019, <https://meq.ca/initiatives/memoire-projet-de-loi-9/>