



ASSOCIATION
DES FIRMES DE
GÉNIE-CONSEIL
QUÉBEC

COMMENTAIRES PRÉSENTÉS
AU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

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

MAI 2019

Association des firmes de génie-conseil – Québec (AFG)

Fondée en 1974, l'Association des firmes de génie-conseil – Québec (AFG) regroupe des firmes de toutes les tailles, incluant des PME formées de seulement quelques professionnels jusqu'à de grandes entreprises mondiales comptant des milliers d'employés.

Au Québec, les firmes de génie-conseil membres de l'AFG sont présentes dans toutes les régions et emploient environ 16 000 personnes, soit la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur du génie-conseil.

Ces firmes multidisciplinaires ou spécialisées offrent une gamme variée de services professionnels indépendants de génie-conseil et de consultation et laboratoire expert à des clients publics (39 %) et privés (61 %) dans de nombreux domaines.

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

L'AFG salue la volonté du gouvernement de mieux protéger les travailleurs.

Dans le cadre des consultations en cours, l'AFG souhaite intervenir sur plusieurs articles (voir le tableau *Commentaires et propositions de modifications* ci-dessous), mais plus particulièrement sur deux enjeux liés au Projet de Règlement, soit la définition d'agence de placement de personnel ainsi que l'interdiction à une entreprise d'accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui qui est consenti aux salariés de l'entreprise cliente effectuant les mêmes tâches.

Bien que le texte de présentation de ce Projet de Règlement indique que « l'étude d'impact montre que les mesures auront un impact négligeable pour les entreprises », l'analyse du Projet révèle au contraire des contraintes importantes pour les firmes de génie-conseil qui sont nombreuses à offrir occasionnellement des services de location de personnel, sans que cela soit l'une de leurs principales activités.

Par ailleurs, les nombreuses obligations et mesures qui découlent de ce Projet de Règlement imposeraient aux firmes de génie-conseil d'envergure nationale ou internationale un fardeau administratif supplémentaire non justifié.

Définition d'agence de placement de personnel et agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

L'**article 1** du Projet de Règlement définit une agence de placement de personnel comme « 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 ».

Cette définition est fort problématique car elle impose les mêmes règles à des entreprises dont l'activité principale est d'offrir des services de placement de personnel, et celles qui ne le font qu'à titre secondaire, occasionnellement et de façon marginale.

En tentant d'englober les entreprises qui font de la location de personnel à titre principal et celles qui exercent cette activité marginalement, le Projet de Règlement impose un lourd fardeau administratif aux entreprises qui n'en font pas une activité principale.

Plusieurs firmes de génie-conseil prêtent du personnel à leurs clients pour la réalisation de projets qui requièrent des experts ou nécessitent plus de ressources aux clients que d'habitude. Ces services de prêt de personnel sont très appréciés par de nombreux clients œuvrant dans divers secteurs car ces derniers seraient autrement obligés d'embaucher des ressources et éventuellement les mettre à pied après quelques mois ou quelques années, une fois que leurs projets sont terminés.

Le placement de personnel constitue par ailleurs une étape de formation et de développement des compétences pour les employés de firmes de génie-conseil, assurant ainsi aux firmes une pérennité dans leurs opérations et une meilleure compétitivité à l'échelle nationale et internationale.

D'autre part, la définition « d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires » est ambiguë car une firme de génie-conseil pourrait éventuellement être considérée comme une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires dans le cas d'un prêt d'employés d'une filiale située à l'extérieur du Canada à une filiale établie au Québec. Cette définition mérite donc un éclaircissement, notamment à l'effet que le prêt de ressources provenant d'une filiale étrangère de la même firme n'est pas applicable.

Ce Règlement n'est pas adapté aux firmes de génie-conseil et encore moins à des firmes d'envergure nationale ou internationale. Les obligations et les mesures qui en découlent auraient un impact négatif significatif pour les firmes et celles-ci pourraient éventuellement arrêter de faire de la location de personnel alors qu'il s'agit d'une activité qui procure de nombreux bénéfices à l'industrie du génie-conseil et à ses clients.

Recommandation: Le Projet de Règlement devrait restreindre la définition d'« agence de placement de personnel » pour y inclure uniquement les entreprises dont la principale activité est d'offrir des services de location de personnel.

Les activités des sociétés-conseils, telles que les firmes de génie-conseil, devraient être exclues.

Article 41.1 de la Loi sur les normes du travail

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives aux agences de placement auront force de loi en même temps que le Règlement, notamment l'article 41.1 qui stipule qu'« un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ».

Cette obligation préoccupe grandement les firmes de génie-conseil. Si elles sont assujetties à ce Règlement, elles devront en effet fournir des taux de salaires différents à leurs propres employés, dépendamment si ces derniers travaillent au bureau de la firme ou chez un de leurs clients, en plus de tenir compte des disparités de taux de salaires entre leurs différents clients.

L'application de cet article causerait d'importantes problématiques d'inégalités salariales au sein des firmes et ne tient pas compte de la rémunération globale du personnel.

Recommandation : Si les firmes de génie-conseil sont assujetties à ce Projet de Règlement, elles devraient à tout le moins être exemptées de fournir à leurs employés le même taux de salaire que celui qui est accordé aux salariés de l'entreprise cliente. Ceci leur permettrait d'assurer l'équité salariale au sein de leur propre firme.

Vous trouverez également ci-après des commentaires supplémentaires et des propositions de modifications portant sur divers articles du Projet de Règlement.

COMMENTAIRES ET PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS

N°	ARTICLES	COMMENTAIRES/QUESTION	SUGGESTIONS
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 ;	En tentant d'encadrer de manière uniforme les entreprises qui exercent à titre principal et ceux qui exercent à titre secondaire des activités d'agence de placement de personnel, le Règlement impose un fardeau administratif excessif aux entreprises qui exercent cette activité à titre secondaire.	Restreindre cette définition à une société dont la <u>principale</u> activité est d'offrir des services de placement de personnel. Les activités des sociétés-conseils, telles que les firmes de génie-conseil, devraient être exclues.
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	Pour une multinationale, cette définition est si large qu'elle pourrait éventuellement trouver application dans le cas de prêt d'employés d'une filiale située à l'extérieur du Canada à une filiale canadienne de la même entreprise.	Apporter une précision à la définition afin de préciser que certaines activités, notamment les prêts d'employés d'une filiale située à l'extérieur du Canada à une filiale établie au Québec, ne sont pas visées.
2	Est réputé être un dirigeant, pour l'application du présent règlement, l'associé, le membre d'une société, le président, le responsable de la direction, le responsable de l'exploitation, le responsable des finances, l'administrateur et le secrétaire d'une personne morale, d'une société ou d'une autre entité, toute personne qui remplit une fonction similaire ainsi que toute personne désignée comme tel par résolution du conseil d'administration ou l'actionnaire	Cette définition est si large qu'elle pourrait viser un très grand nombre d'individus, à tel point qu'une seule personne pourrait empêcher l'émission et le renouvellement d'un permis sans même que celle-ci soit impliquée de près ou de loin dans l'une des activités de l'entreprise visée par ce Règlement.	Limiter la définition de « dirigeant » aux gestionnaires immédiats qui supervisent l'exécution des services visés par ce Règlement.

	détenant 10 % ou plus des actions avec droits de vote rattachés aux actions de cette personne morale	Dans le cas d'entreprises d'envergure nationale ou internationale, le fardeau administratif imposé par cette définition n'est pas justifié.	
5	La demande de permis d'une personne morale, d'une société ou d'une autre entité est faite par une personne physique mandatée pour agir à titre de répondant. Ce répondant doit être un dirigeant de cette personne morale, de cette société ou de cette autre entité et être âgé de 18 ans ou plus.	Pourquoi avoir limité les demandes de permis à un dirigeant ? Pour les entreprises d'envergure nationale ou internationale, les dirigeants peuvent être très éloignés des opérations et leurs responsabilités d'entreprise ne cadrent pas avec le rôle de répondant.	Le Règlement devrait prévoir la possibilité de déléguer le rôle de répondant à une personne physique qui n'est pas un dirigeant.
7	La demande est accompagnée de ce qui suit : 1° une résolution de la personne morale, société ou autre entité qui autorise le répondant à présenter la demande de permis	Les résolutions de personnes morales sont des documents administratifs qui peuvent être difficiles à obtenir, surtout pour des entreprises d'envergure internationale.	Cette condition à l'octroi d'un permis devrait être supprimée.
7	La demande est accompagnée de ce qui suit : 3° une déclaration de la personne physique qui demande un permis pour elle-même ou, s'il s'agit d'une personne morale, société ou autre entité, de son répondant faisant état de l'existence ou de l'absence de condamnation pénale ou criminelle, au cours des cinq années précédant la demande, concernant la personne, société ou autre entité qui demande un permis ainsi que, le cas échéant, chacun de ses dirigeants en fonction au moment de la	Les exigences portant sur les condamnations pénales sont déraisonnables : une entreprise pourrait se voir empêcher d'obtenir un permis parce que l'un de ses dirigeants a commis une infraction au code de la route.	Les exigences portant sur des condamnations pénales devraient être retirées de tout le Règlement, de même que l'obligation de faire une telle déclaration concernant chacun des dirigeants.

	<p>demande et, en cas de condamnation, sur demande de la Commission, les documents en attestant.</p>		
8	<p>Pour obtenir un permis, la personne, société ou autre entité doit satisfaire aux conditions suivantes :</p> <p>6° elle-même ou l'un de ses dirigeants n'est pas en défaut de respecter une décision ou une ordonnance rendue par un tribunal en application de l'une des dispositions prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur la fête nationale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou à l'un des règlements pris pour leur application</p>	<p>Cette obligation est déraisonnable, particulièrement pour une entreprise d'envergure nationale ou internationale, car ce type d'ordonnance pourrait être imposé à un autre bureau de cette entreprise en dehors de la province et cela pourrait alors occasionner le refus de l'octroi du permis.</p>	<p>Retirer cette obligation du Règlement</p>
9	<p>La personne, société ou autre entité qui satisfait à l'ensemble des conditions prévues à l'article 8 peut toutefois se voir refuser la délivrance d'un permis, par la Commission, pour l'un des motifs suivants :</p> <p>3° au cours des deux années précédant la demande, l'un de ses dirigeants a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité sous le coup d'une ordonnance de séquestre prononcée en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ou d'une ordonnance de mise en</p>	<p>Ces conditions sont trop restrictives et elle n'ont pas forcément un impact sur la solvabilité de l'entreprise.</p>	<p>Retirer ces obligations du Règlement</p>

	<p>liquidation pour cause d'insolvabilité au sens de la Loi sur les liquidations et les restructurations ;</p> <p>4° l'un de ses dirigeants a fait cession de ses biens ou se retrouve sous le coup d'une ordonnance de séquestre prononcée en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ;</p>		
9	<p>La personne, société ou autre entité qui satisfait à l'ensemble des conditions prévues à l'article 8 peut toutefois se voir refuser la délivrance d'un permis, par la Commission, pour l'un des motifs suivants :</p> <p>6° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, elle a elle-même été déclarée coupable ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis de la Commission, a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé;</p> <p>7° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, l'un de ses dirigeants a été déclaré coupable ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis de la Commission, a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé</p>	<p>Ces conditions nous semblent déraisonnables étant donné qu'une entreprise peut se voir refuser un permis pour des infractions commises par un ancien dirigeant qui n'est plus au sein de l'entreprise.</p>	<p>Retirer ces obligations du Règlement</p>

	<p>;</p> <p>8° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, elle a fait l'objet elle-même ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal étranger la déclarant coupable d'une infraction qui, si elle avait été commise au Canada, aurait pu faire l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle ayant, de l'avis de la Commission, un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ;</p> <p>9° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, l'un de ses dirigeants a fait l'objet d'une décision d'un tribunal étranger le déclarant coupable d'une infraction qui, si elle avait été commise au Canada, aurait pu faire l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle ayant, de l'avis de la Commission, un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ou l'un de ses dirigeants a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité ayant fait l'objet d'une telle décision;</p>		
--	---	--	--

14	<p><u>Sur réception</u> d'une décision de la Commission l'informant que son permis n'est pas renouvelé, une agence de placement de personnel doit en aviser tous les salariés affectés auprès d'une entreprise cliente, leur indiquer la date à compter de laquelle son permis cesse d'avoir effet et les informer que devient également sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre leur embauche par une entreprise cliente.</p>	<p>Ceci n'est pas opérationnel car il faut prévoir que certaines décisions pourraient être contestées et la décision finale pourrait être retardée.</p>	<p>Il faudrait prévoir un délai raisonnable entre le moment où l'agence de placement reçoit la décision de la Commission et le moment où elle doit entreprendre les actions nécessaires. Dans le cas de sociétés-conseils, telles que dans les firmes de génie-conseil, les employés maintiennent leur lien d'emploi.</p>
15	<p>À moins qu'elle n'expose des faits nouveaux susceptibles de justifier une décision différente, la personne, société ou autre entité qui s'est vu refuser le renouvellement de son permis depuis moins de deux ans ne peut présenter une nouvelle demande à la Commission.</p>	<p>Ce délai de deux ans nous semble exagéré.</p>	<p>Réduire le délai à une année.</p>
18	<p>Le titulaire d'un permis doit :</p> <p>3° afficher son permis ou une reproduction de celui-ci de manière à ce qu'il soit lisible à un endroit bien en vue à son siège et dans chacun de ses établissements ;</p>	<p>Cette obligation est déraisonnable, surtout pour une entreprise ayant plusieurs établissements à travers la province. Elle engendrerait des risques de falsification du permis et des contraintes administratives importantes.</p>	<p>Permettre un affichage en ligne, sur le site web de l'entreprise.</p>
18	<p>Le titulaire d'un permis doit :</p> <p>4° indiquer le numéro de son permis sur tout document utilisé couramment dans le cadre de ses activités ou pour des fins publicitaires, notamment sur ses factures, contrats et sites Internet.</p>	<p>Pour une entreprise qui n'exerce pas uniquement les activités visées par ce Règlement, cette exigence n'est pas raisonnable et elle n'a aucune utilité.</p>	<p>Retirer cette exigence du Règlement</p>

<p>20</p>	<p>Le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel ne peut :</p> <p>2° prendre des mesures ou convenir de dispositions ayant pour effet, au-delà d'une période de six mois suivant le début de l'affectation d'un salarié auprès d'une entreprise cliente, d'empêcher ou de restreindre son embauche par celle-ci.</p>	<p>L'encadrement des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation n'est pas compatible avec les types de services que rendent les firmes de génie-conseil. Les obligations de non-sollicitation que l'on retrouve sur le marché peuvent s'étendre jusqu'à deux années après la fin du mandat, ou même plus pour des services très spécialisés. Les restrictions du présent Règlement sont déraisonnables pour les firmes d'ingénierie.</p>	<p>Retirer cette clause afin de permettre aux entreprises d'inclure dans leurs contrats des clauses de non-sollicitation qu'elles jugent appropriées.</p>
<p>41.1 Loi sur les normes du travail</p>	<p>Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine</p>	<p>L'application de cette clause causerait d'importantes inégalités salariales au sein des firmes de génie-conseil et celles-ci seraient obligées de fournir des taux de salaires différents à leurs propres employés, dépendamment si ces derniers travaillent au bureau de la firme ou chez un de leurs clients. Ceci sans dire qu'il faudrait ici parler de rémunération globale</p>	<p>Exempter les firmes de génie-conseil de cette clause.</p>