

MOT DE LA PRÉSIDENTE

La contribution au régime de retraite des employés

À titre d'employeur, nous contribuons à un régime de retraite pour nos employés. Depuis octobre 2017, la contribution est de 0,45 \$ de l'heure, et nous devons faire parvenir cette somme au Comité paritaire une fois par mois.

Malheureusement, même après quelques années, plusieurs salariés n'ont toujours pas complété le formulaire d'adhésion pour l'ouverture de leur compte REER, ce qui empêche le CPEEP de transférer au fiduciaire (l'Industrielle Alliance) l'argent perçu en leurs noms. Dans le cas de ces employés, il est extrêmement important de les aviser et peut-être même de les aider à compléter les documents pertinents. J'encourage donc tous les entrepreneurs à communiquer avec le Comité paritaire afin d'obtenir la liste des employés non-inscrits pour ensuite communiquer avec eux et les inciter à le faire. Dans le cas des nouveaux employés, il est également important de nous assurer qu'ils complètent le formulaire d'adhésion. Si l'argent n'est pas transféré au compte du salarié, il ne pourra pas bénéficier des avantages d'un REER au point de vue fiscal, et le REER ne fructifiera pas. Notre implication dans chacune de nos entreprises permettra de maintenir cet aspect comme un critère attractif pour le recrutement, tout en assurant le bien-être de nos employés qui pourront bénéficier des avantages du REER.

Annie Fortin

Présidente de l'AESEQ

Loi sur le cannabis et politique d'entreprise

Roger Gauthier

Rappelons d'abord que la Loi sur le cannabis (le projet de loi C-45) a été adoptée. À partir du 17 octobre 2018, elle légalise, entre autres, la possession de 30 grammes de cannabis pour les gens de plus de 18 ans et de 5 grammes pour les jeunes de 12 à 18 ans. Et précisons encore qu'un gramme de marijuana équivaut à deux ou trois joints. On parle donc de 60 à 90 joints pour 30 grammes.

Rappelons également que le cannabis est une plante renfermant plusieurs substances, dont le THC qui a des effets psychoactifs. L'absorption du THC est très rapide après inhalation. On le détecte dans le sang deux minutes après la première inhalation et les effets aigus atteignent habituellement leur maximum après trois à quatre heures, et peuvent durer jusqu'à huit heures.

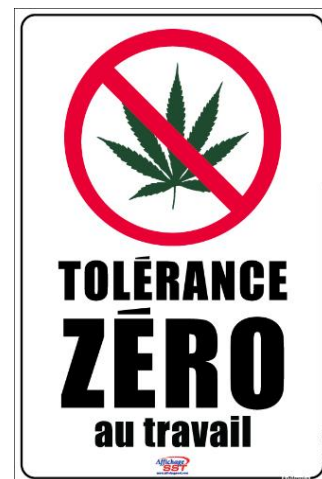
Finalement, rappelons que cette loi ne change rien au fait que les employés doivent se présenter au travail avec toute la vigilance à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre et qu'ils doivent exercer leur prestation de travail en toute sécurité pour eux-mêmes et pour les autres.

C'était déjà le cas, mais ce l'est davantage avec la nouvelle loi. L'employeur a intérêt à bien formuler une politique d'alcool et drogues en milieu de travail, et à la faire connaître. Une telle politique donne des balises et des lignes directrices pour gérer de façon cohérente un problème de toxicomanie ou pour le prévenir. Elle doit également établir clairement les attentes de non-consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail, de même que pour le travail sous l'influence de ces substances. Cette position doit être définie en fonction des risques pour la santé et la sécurité associés à la consommation d'alcool et de drogues et la tolérance zéro est de mise, spécialement quand le niveau de risque d'accident est élevé.

La politique de l'entreprise devra, entre autres, contenir les éléments suivants :

- Un énoncé de la volonté de l'entreprise de créer un environnement de travail sans drogues et sans alcool.
- Une définition de ce que l'entreprise entend par « facultés affaiblies », « tolérance zéro », etc.
- Les conséquences de la violation de la politique (mesures disciplinaires).
- Les ressources mises à la disposition du personnel (programme d'aide aux employés (PAE), programme de réhabilitation, etc.)

En terminant, précisons qu'il n'est pas obligatoire d'avoir une politique sur l'usage d'alcool et de drogues en milieu de travail pour sanctionner un employé qui en aurait fait l'usage, mais il est facile de comprendre qu'avec une telle politique, les règles du jeu sont beaucoup plus claires dès le départ et que la gestion de la suite des événements en est beaucoup facilitée. ■



i-mop / i-mop XL

RÉCUREUSE À PLANCHER



La maniabilité d'une vadrouille associée à la performance de nettoyage d'une récurveuse à commande arrière. La récurveuse **i-mop** permet de nettoyer toute surface sans entraver les mouvements et est très simple à utiliser.



830, rue Saint-Pierre Sud
Joliette (Qc) J6E 8R7
Tél.: (450) 759-7711
SF: 1-800-363-2776
info@sanyinc.com
www.sanyinc.com

LA PERFORMANCE D'UNE RÉCUREUSE
AVEC LA MOBILITÉ D'UNE VADROUILLE.



Le client à l'avant-scène

Fasken est fier de conseiller les entrepreneurs en entretien ménager avec leurs enjeux d'affaires depuis plus de 40 ans. Vous avez des questions? **Discutons.**

➤ fasken.com



▼
Jean-François Cloutier
Associé
+1 514 397 5201
jcloutier@fasken.com



▼
Karine Fournier
Associée
+1 514 397 5252
kfournier@fasken.com



▼
Marie-Gabrielle Bélanger
Avocate
+1 514 397 7653
marbelanger@fasken.com



▼
Paul Côté-Lépine
Avocat
+1 514 397 7428
pcote@fasken.com

FASKEN

Arrêtez de laver les toilettes à l'étranger

Roger Gauthier



« Je dis aux Vénézuéliens [...] qui souhaitent échapper à l'esclavage économique : arrêtez de laver les toilettes à l'étranger et rentrez vivre dans votre patrie ! » a lancé le 28 août dernier le président vénézuélien Nicolás Maduro, à ses compatriotes pour endiguer l'exode de millions d'habitants de ce pays en crise lors d'un événement retransmis à la radio et à la télévision.

Outre la tristesse de constater le malheur des vénézuéliens, la formule employée par le président/dictateur nous permet de réfléchir sur notre

industrie et sur notre objectif de valoriser le métier de préposé à l'entretien ménager. Manifestement, la formule employée vise à décrire ce que les exilés peuvent faire de plus bas à l'étranger et vient s'ajouter à la formule « Du président jusqu'au concierge... » pour décrire la totalité du personnel d'une entreprise. Voilà, s'il était nécessaire, qui vient nous rappeler le défi de l'industrie de valoriser le personnel d'entretien en augmentant son estime de soi et de briser les perceptions négatives à l'égard du métier.

Nous devons sensibiliser d'abord nos propres employés et ensuite le public en général que l'entretien ménager est l'une des industries les plus importantes au monde, qui nous permet à tous et toutes de travailler, de magasiner, de voyager et de se restaurer dans un environnement propre et sain. C'est là l'image que nous devons développer, celui d'un travail d'hygiène laborieux accompli par les préposés à l'entretien ménager, si nous voulons attirer une main-d'œuvre de qualité et peut-être même, souhaitons-le nous, ne plus entendre ce type de clichés. ■

EN BREF

La pénurie de main d'œuvre

La campagne électorale nous a amplement abreuvé de discours sur la pénurie de main-d'œuvre, un enjeu très important pour notre industrie. Mais savons-nous vraiment de quoi on parle? Voici quelques chiffres. La pénurie de main-d'œuvre qui sévit au Québec résulte d'une baisse importante du nombre de personnes âgées de moins de 45 ans, entre 1981 et 2010, selon une étude publiée par l'Institut économique de Montréal.

Durant cette période, le nombre de jeunes de moins de 15 ans a diminué de 12,6 % au Québec tandis qu'il augmentait de 16,2 % en Ontario. En même temps, le Québec perdait 5,1 % de sa population âgée de 15 à 44 ans, alors que, dans la province voisine, cette population s'accroissait de 26,1 %. Au total, le Québec a donc « perdu » 347 800 jeunes de moins de 45 ans en l'espace de 30 ans. Une telle baisse a des effets importants à long terme sur la disponibilité de la main-d'œuvre et explique en bonne partie les enjeux que nous connaissons présentement à ce chapitre.

Deux raisons expliquent cette baisse de la population : l'accroissement naturel de la population qui s'est essoufflé et le solde migratoire québécois qui était en deçà de celui de l'Ontario. Le Québec a



connu un solde migratoire international nettement positif, mais en proportion nettement inférieur à celui de l'Ontario. Quant au solde migratoire inter-provincial, il est systématiquement négatif, ce qui semble indiquer que la capacité d'attraction du Québec est relativement faible. Bien que des facteurs culturels ou linguistiques puissent être en cause, le faible pouvoir d'attraction du Québec s'expliquerait surtout par la faiblesse du marché de l'emploi durant cette période. En effet, seulement 18,5 % des emplois à temps plein créés au Canada depuis 35 ans l'ont été au Québec. Depuis 2010, la baisse de la population âgée de moins de 45 ans s'est en partie résorbée, mais il faudra encore attendre pour savoir si cette embellie perdurera.